CA2ON
SK40
-1995
R22

Government
Publications

Review of Equity of Outcome: Youth Employment Counselling Centres and FUTURES Programs

March 31, 1995

Prepared by:
Dowrich Management Services

ISBN 0-7778-4572-5



Presented to the

LIBRARY *of the*

UNIVERSITY OF TORONTO

by

John Stanley

BBD-3615

LIBRARY
SEP 18 1999
UNIVERSITY OF TORONTO

TABLE OF CONTENTS

Page

EXECUTIVE SUMMARY 1

INTRODUCTION 9

PART I - SURVEY REPORT 13

PART II - MODEL FOR ONGOING COLLECTION OF EQUITY OUTCOME DATA 31

PART III - OPERATIONAL AND ANALYTICAL GUIDELINES 43

PART IV - MEASURES TO ADDRESS BARRIERS TO ACCESS . . . 53

PART V - HOW OUTCOME DATA CAN SUPPORT PLANNING . . . 67

APPENDIX - PART I
SELECTED OUTCOME REPORTS 75

APPENDIX - PART II
SURVEY TOOLS
FORM "A", "B", "C" 91

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761114707383

EXECUTIVE SUMMARY

In the fall of 1994, the Learning and Employment Preparation Branch, undertook a review of the equity of outcome data produced by the FUTURES (PEP and WEP) and Youth Employment Counselling Centres.

The review was conducted by a team of three external consultants, led by the firm of Dowrich Management Services.

The aims of the project were threefold:

- to survey current centres and review the examples of client outcomes and the client data potential based on file documentation;
- to assess the current organizational climate regarding interest in and support for equity of outcome data; and
- to assess the range and types of measures which centres are undertaking to remove barriers to employment, education and re-training opportunities for designated and special needs groups.

A survey methodology was developed with three main instruments, labelled Forms "A", "B" and "C", for the collection and analysis of information.

Information to be reviewed included demographic, social and economic factors related to the client; characteristics of employers who participated by providing a work experience for the client; and the types of outcomes the clients achieved.

The data base was developed around a sample of 3,000 files drawn in a random fashion from the combined (YECC and FUTURES) client population of

approximately 64,500, served in the fiscal year ended March 31,1994. This sample size was very close to 5%.

For the most part the sample reflected the regional representation, various program sizes, as well as the gender and racial heritage of the clients.

Staff of the centres conducted the random selection of clients' files, extracted certain data from these files using a form designed for that purpose, and forwarded this information to the external consultants for analysis. This process was achieved through the development of written instructions, supplemented by a series of orientation sessions conducted in each region. The sites for the orientation sessions were chosen so as to enable staff to commute from neighbouring centres.

The file data to be extracted represented about 25 pieces of information. These data were collected over a period of five weeks (originally planned for two weeks). In the end about 2,300 file extracts were actually completed resulting in a response rate of 75% of the 3,000 files in the sample selection.

The consultants developed a customized data base system to store, retrieve and analyze the information and to facilitate the preparation of various reports of the findings. The data base design was also to be used to demonstrate the potential value and utilization of the data now existing on the clients' files.

Client Data

The data base of about 2,300 files with 25 pieces of client information created a significant body of information with considerable potential value. The major focus of the analysis was to show, by example, how reports on client outcomes, could be used both at the corporate and local level of the organization.

The same demographic and social characteristics currently used to describe the profiles of clients served as one of the factors on which outcomes were analyzed.

Analyses were undertaken using provincial aggregate data (the combined regions). More detailed reports at the regional level were compiled but no analysis was done. An additional 70 reports at the regional level have been assembled under separate cover as a compendium to the main report. The compendium will be located in the Branch office and requests for specific sections, of interest to local centres, can be made.

The statistical tabulations on which provincial level reports were analyzed in the body of the report are located in the Appendix Section. The same tabulation format was used for FUTURES and YECC programs. The types of analyses provided illustrations that were based on the following characteristics:

- Outcomes by **Age**
- Outcomes by **Disability**
- Outcomes by **Educational Level**
- Outcomes by **Gender**
- Outcomes by **Income Source**
- Outcomes by **Language**
- Outcomes by **Racial Heritage**

While these analyses were limited to a single client characteristic, the database system design is capable of producing more complex reports with two or more characteristics in relation to outcomes, such as:

- Outcomes by racial heritage and gender or
- Outcomes by racial heritage and education level

It should be noted, however, that more complex reports might be of very limited use where the sample size result in relatively small numbers.
Data was also collected on other accomplishments, to be used in cases where the client did not complete the previously planned program, and therefore may not have achieved the positive and most desirable outcomes originally envisioned.

These other accomplishments, described as "milestones" or "progress markers" might be useful in program planning and evaluation. They can draw attention to the stage in the client - centre relationship when disengagement or

termination occur, and to the circumstances that might have influenced these decisions.

Highlights of the analysis:

FUTURES PROGRAM

A positive correlation was evident between the age of clients and their capacity to secure employment.

There was no marked difference between the success rate of clients with disabilities and those without when seeking work at the end of the program. However, this was not the case for educational outcomes where relatively fewer persons with disabilities pursued this option.

As in the case of "Age", level of education was also positively correlated with chances of employment The impact of this correlation was that less well educated clients were pursuing outcomes related to returning to school.

Female clients were less likely to secure employment at the end of the program than their male counterparts.

Fewer clients on FBA experienced an employment outcome compared to the whole sample. This trend was reversed when the outcome related to education.

The Francophone client was less successful in securing employment at exit from the program. This trend was also reversed when education was the outcome.

Where racial heritage was a factor Aboriginal clients, compared to those of Black racial heritage, experienced a lower success rate in securing employment at exit from the program. However, Aboriginal peoples showed higher education outcomes than either Blacks or Whites.

YECC PROGRAM

A positive correlation was found between "Age" and success in securing employment at exit.

Persons with disabilities were less likely than those without to find employment at exit. However, there was no difference for education outcomes

Clients with higher education were always more likely to secure employment. Less well educated clients have had to pursue education goals.

There was no difference in success rates based on gender in regards to employment outcomes. However, more women pursued education as an outcome than men.

Clients on FBA had measurably lower employment outcomes than others.

There was no difference between the success rate of Francophones and that of others.

White clients had better employment success at exit than other racial heritage groups.

Centres' Assessment Of Current Data

The second focus of the review was to assess the perceptions of the centres regarding current data collection - purpose, value and utilization.

The analysis of the survey responses revealed that a significant number of centres view the present reports as being of less relevance and use to them, but of greater use and interest at the corporate or branch level.

This view was found to be fairly consistent with opinions expressed by participants at the orientation sessions (conducted by the external consultants), when the review was getting started.

Centres indicated that comparisons based on the size and type of program would be of greater interests to them than the current data where centres are compared to each other in the same region/geographic area The survey findings also suggest the need for a major shift in the approach used to manage data for monitoring equity of outcomes.

The merits of a new approach will have to be promoted by stressing the benefits to be derived, if any changes are planned in the future. In this regard, the main report includes a model or framework for approaching this challenge, as well as some operational guidelines and criteria.

Measures Taken by Centres to Improve Access and Outcomes

The third component of the review provides an analysis of the feedback from centres on their current efforts, as well as measures under consideration, to remove barriers to access, and to improve the quality of client outcomes. Current and planned measures were classified as either "Internal" (within the centre/program) or "External" (within the local community). Measures identified with some frequency included:

- outreach to the community and public
- outreach to employers
- representation on Boards and Committees;
- training and development;
- placement opportunities;
- policy development;
- decision-making;
- new and specially tailored services;
- research and evaluation.

Measures were also analyzed by region, and by program size (in three groups small, medium and large). Looking at measures based on the size of a program have a number of potential benefits. The data can be used to encourage networking and greater collaboration among centres throughout the province, who share similar interests. These relationships can, in time lead to improvements in the effectiveness of measures used to remove barriers, as centres share their experiences with each other.

An inventory of current measures will be available at the Branch office and may be accessed by centres on request.

Recommendations

The review and analysis of the information lead to a number of conclusions and resulted in seven key recommendations.

1. **a data base should be maintained that is built from the individual characteristics extracted from the client file as the basis for corporate sampling;**

2. **centres should be required to maintain their current data base and be prepared to participate (by submitting specified client data) in studies targeting equity groups access and outcomes;**

3. **a "data collection framework" should be developed based on a periodic sampling of client files. The emphasis should be placed on selected factors or client-related characteristics which promise high yield program information related to outcomes;**

4. **flexible data management environments and systems should be created based on the size and uniqueness of the centres;**

5. **a better "mix" of outcome reports should be available which take into account local centres needs, as well as support the corporate/branch objectives;**

6. **a greater exchange of information should be encouraged as well as discussion of program measures, on a province-wide basis. This process will encourage networking and collaboration among centres with similar interests;**

7. **greater attention should be paid to data collected on employers, institutions and community agencies. This information should address the challenges which clients face in the quest for equitable access to employment and/or employment preparation opportunities.**

INTRODUCTION

In the Fall of 1994 the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB), Learning and Employment Preparation Branch(LEP), undertook review of the data on equity of client outcomes for the YECC and FUTURES Programs, to assist in planning for future data development.

An important objective of both programs is to achieve an increase in the participation rates of equity group members and those with special needs. These groups include , but are not limited to : Aboriginal peoples, racial minorities, people with disabilities, Francophones, women and social assistance recipients.

The Branch currently receives information from the centres on the participation rates of these groups, as well as data on the outcomes. This information is viewed as somewhat limited and/ or are not as accessible as it should be, based on the growing needs of the various stakeholder groups.

Some of these limitations are not related to the availability of data but more so to the way client information is currently collected by the Branch.

The present reporting mechanism requires centres to submit aggregate or batch data on a number of selected client characteristics. Reports are then prepared by the Branch showing the frequencies of certain types of outcomes.

Through this mechanism the Branch is able to produce periodic, quarterly, and annual/year-end reports, based on the data received.

FUTURES programs as an example, in the Annual Report show:

Client Profiles - by selected education levels, equity groups participation and sources of income, such as social assistance support.

Service Outcomes - by selected types of results at two stages - at time of exit from the program, and three months later.

A quarterly report shows for FUTURES and YECC Programs:

clients - by age group, education level, source of referral, and source of income;
clients - by equity group, with a more detailed classification related to racial heritage;
clients - by status changes;
clients - outcomes at exit, progress at exit, and outcomes three months after exit;.

These reports are compiled to show the client activity at the provincial, regional and centre level.

Another report shows client characteristics and outcomes for each program, by centre, with accompanying comparisons, on the same factors, to other centres within the same region. This type of report permits a centre to be viewed in relation to the regional average performance.

The Branch is now seeking more information on the outcomes of "equity groups". There is an interest in knowing more about the ways and means by which centres can enhance the outcomes of these groups, many of whom have had a long history of disadvantages in the area of employment.

The report includes the following sections after this Introduction:.

- a section describing the approach and methodology, scope, and participation level of the centres;

- a section providing an overview of the findings, and an analysis of some outcome reports primarily as examples of what a different data base can provide;

- a section discussing the perceptions of the centres regarding the current data - how it is used and valued, at the local level;

- a section on guidelines for enhancing future outcome data;
- a section discussing the centres' current data management environments and systems;
- a section describing measures centres are using to remove barriers to access and/or measures under consideration;
- a section discussing the potential of other outcome data which might be used to support program planning and outreach measures.

DEFINITIONS/CRITERIA

The size of a centre was determined by the number of clients served in the fiscal year 1993/94. If a centre offered two types of programs its size was determined by the program that served the greater number of clients in 1993/94.

Where a centre offers more than one type of program, the sample selection of random client files included representation of all its services.

Where feedback was requested such as their views on the current data use and value, or the types of measures being used/considered to remove barriers to access, the participant/respondent was the "centre".

PART I

SURVEY REPORT

Design And Methodology

The review of equity of outcome data focused on three areas:

i. individual participant data,
ii. current use and management of data by the centres and
current and potential measures to improve access and the outcomes of "equity groups".

Centres were invited to participate in orientation sessions to learn about the project, encourage their participation in the survey and enlist their overall support. It was also helpful for the consulting team to learn more about the centres, their perspectives on equity of outcomes and data utilization.

The locations for these sessions were selected so that the maximum number of centres could attend, taking commuting distance into account. Orientation sessions were either held at centres or held off-site at another nearby location. The sessions lasted about 2 to 3 hours.

Two sessions were held in each region; and over a hundred staff attended at the following locations - Northern Region: Thunder Bay 21, North Bay 9; Central Region: Scarborough 15, Mississauga 10; Eastern Region: Ottawa 12, Belleville 12; Western Region: Hamilton 14, Chatham 10. Two or more representatives of some centres were present in some cases.

A sample of client files (approximately 5%) was selected that would collect sufficient data to draw conclusions about the program population as a whole, while being manageable to collect in the time available. Centres were asked to select files on a specified number of past clients from each of their programs, based on the number of clients served during the fiscal year 1993/94.

Based on 1993/94 activity the FUTURES program served two clients for every three served in the YECC, a ratio of 2:3.

For the client file survey (data extraction) component, the intention was that these files would be drawn on as close to a random basis as possible.

To enable maximum awareness of and involvement in the project, each centre participated in the sample that was drawn.

The centres were classified according to size, as small, medium and large based on their 1993/94 experience. The "size" thresholds were different for FUTURES and YECC programs.

The centre size criteria for each program are shown below as indicated in the "Survey Guidelines and Instructions" that were issued.

The three Survey Forms "A", "B" and "C" together with the instructions are shown in the Appendix at the end of the report. The criteria used varied somewhat for FUTURES and YECC programs. The grid below describes these criteria, developed specifically for this project:

	PROGRAMS SIZE / CLIENTS SERVED	
	FUTURES	YECC
Large	500 +	800 +
Medium	250 - 499	400 - 799
Small	- 250	- 400

The **sample** methodology and scope for each survey component is discussed briefly below:

Methodology - Form "A"

Form "A" (see Appendix) was basically a comprehensive client data sheet. It was designed to pull together in one place, from various documents in the clients' files a wide range of factors and variables about the clients' experience while involved with the centre.

The centres' documentation system includes a variety of forms which are completed on a routine basis and, which make up the client's file. This information serves a number of purposes, including case management.

The data collected on Form "A" was planned and organized under three broad categories - Participant Related Data, Partner/Employer Related Data (to be completed where applicable) and Program Organization/Delivery Data.

One area of information which was considered potentially valuable and addressed in our methodology was data (on the client's file) pertaining to program partners. These include local community employers who provide a work experience and are therefore in a position to have some influence on the clients' outcomes.

The only area of information requested in the file review survey (Form "A") that was not clearly and readily identified in the client files was progress data which we described as "Milestones". This information was pursued in an attempt to quantify measurable stages of progress made by the client. It was intended to cover those situations related to outcomes, where the desirable result (based on the program's objective) was not achieved and/or the relationship with the program terminated prematurely. Information on this factor may be less reliable as there were few criteria or guidelines for staff who were extracting this data.

Methodology - Form "B"

Another survey component required all program delivery organizations to respond to questions seeking their perceptions on how the Branch uses the data provided by them to generate reports, how these reports are used locally, and how they currently manage their data.

Most of the questions required a response indicating a level of agreement or disagreement with statements provided. A few exceptions were questions about the degree of computerization in the local centres and how local staff are assigned the responsibility for data management (entry and retrieval).

Methodology - Form "C"

There were two questions about measures to address systemic discrimination. The first focused on steps centres have taken to date to reach out to the "equity groups" and assist employers in eliminating barriers, to these groups, as well as providing accommodation for people with special needs. The second question asked centres to share ideas they were considering, and plans that are pending implementation.

Participation/Response

Form A's were completed for 2,277 participants' files, a response rate of over 75% of the planned sample of 3,000 files. This resulted in an actual sample size of 3.5 % of the 64,500 clients served in 1993/94 and was still statistically representative of the population.

Form "B" data was submitted by 183 program locations (61 YECC and 122 FUTURES) representing about 90% of the 204 locations across the province with programs in 1993/94.

The following table shows the participation level based on the survey response by Program and Region, in terms of the number of program locations and the number of client files reviewed.

Table A
Participation Levels by Program and Region

REGION	FUTURES				Subtotal		YECC		TOTAL	
	PEP		WEP							
	"P"	"F"	"P"	"F"	"P"	"F"	"P"	"F"	"P"	"F"
Central	10	69	24	185	34	254	19	476	53	730
Northern	8	20	19	123	27	143	9	249	36	392
Eastern	11	47	22	156	33	203	12	301	45	504
Western	9	26	19	129	28	155	21	496	49	651
Total	38	162	84	593	122	755	61	1522	183	2277
Percent		7		26				67		100

"P" = Program Locations "F" = Files

The combined PEP and WEP programs accounted for one third of the files reviewed, with the WEP program being the much greater component, contributing 593 of the 755 files.

The YECC program was responsible for 67% of the participation in the survey with 1,522 files.

In many instances, forms showed clients participating in **both** PEP and WEP programs. In order to avoid duplication of the data to be analyzed, clients were assigned to the WEP whenever there was further indication that a work experience was planned.

This bias partially accounts for the relatively smaller number of clients in PEP in relation to WEP.

Reference to Sample and Population

How does this sample data compare to the 1993/94 YECC and FUTURES population on these demographic factors?

The sample representation may be gauged in a number of ways. In terms of the gender mix in the sample population, 51% of the files were male clients and 47% were females.

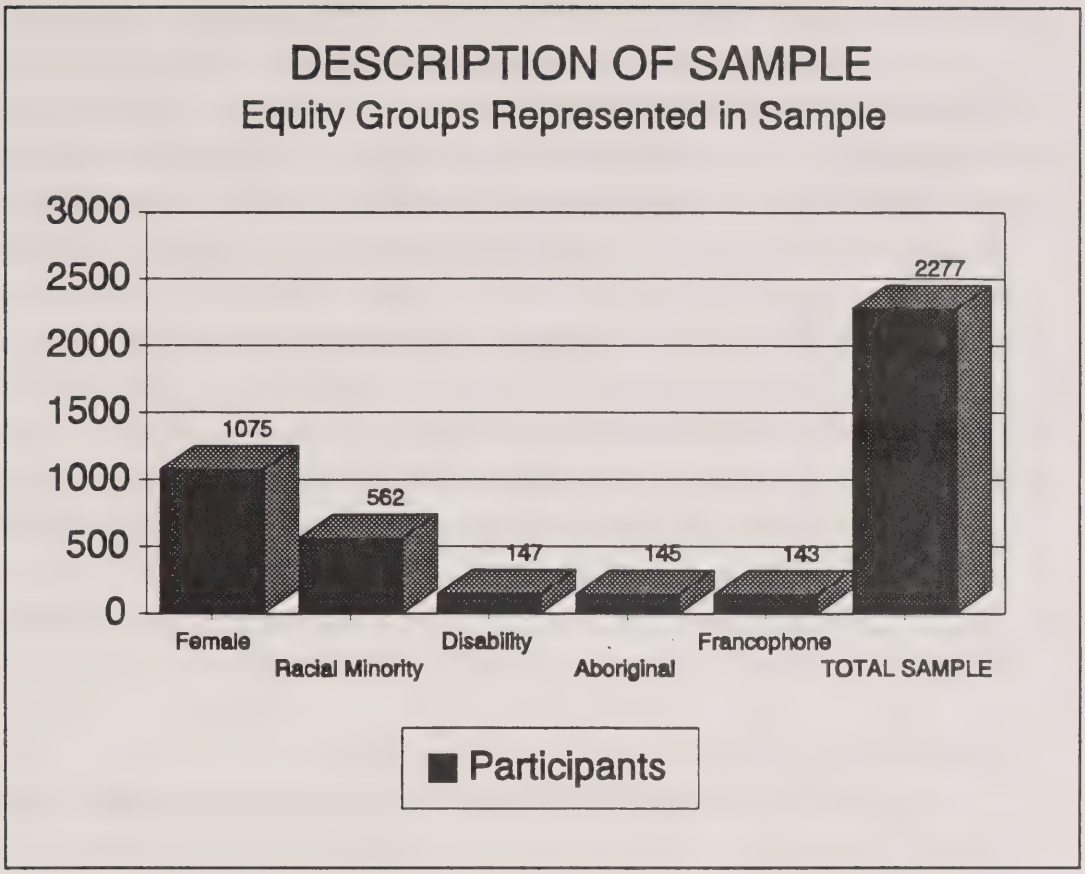
In the FUTURES program, 43.4% of the clients in the 1993/94 fiscal year were female. The sample generated a slightly higher representation of females.

The sample also showed that 41% of clients had an education level of grade 12 or higher, compared to the 1993/94 actual experience of the program population, which was 36.7%. These variations however are not statistically significant, given the sample size.

The "equity" or "designated groups" were also well represented in the survey response. In addition to the 47% women discussed earlier, Aboriginal peoples were 6.4%, Persons with Disabilities were similar in representation with 6.5%, as well as Francophones at 6.3%. However, racial minorities accounted for 582 or 25.6% of the sample. This was much higher than their participation in the overall program. The chart below, "Equity Groups Represented in Sample", illustrates this type of participation.

It might be of interest to compare this experience with overall provincial demographic and labour market participation data. However, such an analysis extends beyond the scope of this particular project.

What is provided here are selected examples of reports generated from the survey data base. Identical examples are provided for both FUTURES and YECC programs. The annotated discussion of each sample report is based on the four regions combined. There is no analysis of the sample below this level.



Analysis Of The Selected Outcome Factors

Part V of this report also includes some discussion of how Outcome Data can support strategic planning at all levels of the organization.

It should be stressed that all of the examples provided use outcome (mostly employment) in relation to a particular single characteristic of the client such as age, disability or level of education. A database such as this one, developed for the sample, can provide similar analysis for all (or other) defined outcomes used in these programs. As well, more complex analyses can be done utilizing more than one client characteristic at the same time.

FUTURES PROGRAM (N = 755)

Outcomes by Age (All Regions)

There was a positive correlation between age and the capacity to secure employment. While 52% of the participants in the 20-24 age range had secured employment at exit from the program, only 35.9% of participants in the 16-19 age group had employment at exit. Conversely, there was a negative correlation between age and education outcomes.

Outcomes by Disability Status (All Regions)

The proportion of disabled clients with employment outcomes was fairly consistent with that of clients without disabilities, with 43.5% of disabled clients finding work at the time of exit from the program; however, fewer disabled persons had education outcomes: 8.1% compared to 17.7% of persons without disabilities.

Outcomes by Level of Education (All Regions)

"Level of education" and chances of employment were positively correlated. 64.6% of the sample with post-secondary education secured employment at the time of exit from the program. This compares with 40% of those with less than Grade 10 education. There was a negative correlation between age and education outcomes, with less well educated participants more likely to return to school than those more highly educated.

Outcomes by Gender (All Regions)

The number of females securing employment at exit was slightly less than that of males, at 42.7% compared to 47.5% of males. More females attained "education" outcomes than males in the sample: 18.6% and 15.1% respectively.

Outcomes by Income Source (All Regions)

The survey found that fewer clients on FBA experienced "employment" outcomes: 34.2% compared to the whole sample 45.4%. On the other hand, 26.3% of FBA clients experienced an "education" outcome compared to 17.0% of the sample.

Outcomes by Language (Francophone/other) (All Regions)
More than one third (38.4%) of Francophones in the sample secured employment at exit from the program. This was noticeably less than the non-Francophone members in the sample, 46.2% of whom were employed at exit. However, while 16.1% of the non-Francophone clients were in education at exit, 24.7% of Francophones were in education.

Outcomes by Racial Heritage (All Regions)
47.9% of persons of Black racial heritage experienced employment success at exit. Aboriginal peoples experienced lower success rates, with only 28.8% being employed at exit. However, Aboriginal peoples had higher education outcomes: 26.9% compared to Blacks 13.7% and Whites 16.5%.

Some of the numbers in this analysis are quite small and differences for the most part are not statistically significant to support broad generalizations.

YOUTH EMPLOYMENT COUNSELLING CENTRES (N = 1522)

Outcomes by Age (All Regions)
A positive correlation was found between "Age" and success in securing employment at exit. In the sample, there was a negative correlation between age and education outcomes.

Outcomes by Disability Status (All Regions)
25.9% of persons with disabilities in the sample experienced employment outcomes, compared to 37% of persons without disabilities. The proportion with education outcomes was virtually the same.

Outcomes by Level of Education (All Regions)
Employment outcomes rose from a low of 20.6% for the sample with less than Grade 8 education to 54.5% for clients with post-secondary education. Education outcomes are most common for clients with less than Grade 8 and with Grade 11 education.

Outcomes by Gender (All Regions)
There was virtually no difference between employment outcomes for females and males in the sample. 36.6% of the women in the sample had employment

outcomes compared to 36.3% of the males. Relatively more women had education outcomes: 29.2% compared to 24.4%.

Outcomes by Income Source (All Regions)
Clients on FBA had noticeably lower employment outcomes than did other groups: 19.6% compared to an overall rate of 36.3%. Over 40% of clients who were dependents of FBA or GWA recipients had education outcomes.

Outcomes by Language - Francophone/other (All Regions)
Employment outcomes for both Francophones and non-Francophones was roughly similar: 35.7% and 36.4%, respectively. Francophones had a lower rate of education outcomes: 20.0% compared to 26.9%, but more frequently were involved in other training: 18.6% compared to 1.9%.

Outcomes by Racial Heritage (All Regions)
40% of White clients had employment outcomes at exit. This compares to 22.5% of Black clients and 29% of Aboriginal peoples.

Other racial heritage groups separate or combined had participation numbers that were much too small to permit meaningful analysis.

Other Milestones

Data was collected on other client achievements, in cases where the program was not completed. These "milestones" or progress markers may be useful in providing insights into the stages in the client/program relationship when disengagement / termination took place.

Perceptions Of Current Data Use And Value

Participation/Response

This component of the survey focused on the use of data and data management environments/systems. It was completed by 83 centres. The following table shows the response by region and program size. There are 12 large centres fairly evenly distributed across the four regions. The Eastern Region has the highest proportion of medium sized centres. The Western and

Northern Regions have the highest proportion of small centres. More than one-half of the centres were classified as "small".

Regions by Size of Centre

SIZE	REGION				
	C	E	N	W	TOTAL
Large	4	2	3	3	12
Medium	9	11	1	3	24
Small	10	9	13	15	47
Total	23	22	17	21	83

There were 11 questions, most of them requiring respondents to choose from a rating scale. Respondents had the following choices (unless otherwise stated): Strongly Agree, Agree, Agree Somewhat, Disagree. Below is a summary of the responses to each question.

Q. The data/statistical reports which were prepared by the centre are intended for the exclusive use of OTAB office in Toronto.

R. There were mixed perceptions among centres about whether the reports now prepared for OTAB are for the Branch's exclusive use. Over half of the centres in the Central and Western Regions feel that reports are for OTAB's exclusive use. This view was less evident in the Eastern and Northern Regions where only one in four respondents had that perception.

There were no differences among the centres in terms of how they viewed the reports, when the responses were analyzed on the basis of size of centre.

Q. The data/statistical reports sent to OTAB are used by OTAB for: Performance monitoring, Program planning, Program advocacy and marketing

R. Most centres (86%) felt that reports were most likely used by the Branch for purposes of performance monitoring. The use of these reports for program planning was also strongly perceived, while use of reports for program advocacy and marketing by the Branch was a less strongly held perception.

Centres in the Western Region were most likely to agree on the use of reports for program advocacy and monitoring, but also most likely to be unsure of the use of reports for program planning. All but one of the centres in the Central Region felt the reports were used for performance monitoring, compared to 82% of the centres in the other regions. Central Region felt the least confident that reports are used for program advocacy and marketing.

Q. OTAB issued reports are helpful in the review of our local operation and in making necessary program adjustments.

R. Many centres (72.6%) find the OTAB reports helpful for local program planning. Large centres find them most helpful (91.7% strongly agree or agree), while medium centres find them least helpful (64% agree they are helpful).
Central and Western Regions are more likely to agree they are helpful (82.6% and 76.2%); Eastern Region (60.9%) was less likely to agree they were helpful.

Q. What other reports are used for local needs? (Describe by stating the data elements in each report).

R. Centres currently use a variety of information sources in addition to OTAB reports for their local needs. 73 centres indicated an average of two to four additional reports. The following are types of reports mentioned by centres:

- **labour market information:** trends in employment and unemployment, particularly related to youth; labour force and labour market information, including particular occupations; hiring rates; training needs; specific job availability

[Sources: CEIC/HRDC, Stats Canada, Ministry of Labour, OTAB, UI Commission, local committees working on employment, college offices, newspapers].

- **community social and economic development profiles:** demographics and environmental scans, including socio-economic data, numbers/proportions in target groups, including GWA/FBA; local economic development, including new business/industries, housing starts, information about local employers; educational achievement, by target group; local labour market information about target groups

  [Sources: Stats Canada, regional municipal government planning offices, Social Planning Councils, colleges, community agencies, Chamber of Commerce, municipal social services, Ministry of Community and Social Services, other government offices.]

- **Centre/Program Information:**
  Participant Characteristics - including overall client profiles, profiles of target groups and their characteristics, client histories and progress reports

  Program Activity - centre quarterly and mid-year reports, centre intake and exit statistics, service provided, outcomes (overall, by target group and by counsellor), employment barriers, caseload statistics, tracking of activities and stipend costs, reports to other funders, program specific service reports

  Evaluations - participant and employer evaluations

- **New Funding Measures:**
  Information about new programs, from the newspapers

Q. We receive direct feedback from OTAB regarding the data/statistics we provide.

R. Over half the centres strongly agree or agree they receive feedback from OTAB regarding their data. Another one-third agree somewhat. Regardless of size, about 90% of all centres at least somewhat agreed that they received feedback on their data.

The variation among centres across regions was striking. The percentage of centres that agree or strongly agree they received direct feedback regarding their data is as follows: Central 73.9%, East 45.5%, North 11.8%, West 61.9%.

Q. We set aside time at the centre to review the data/statistics associated with our operation, on a regular basis.

R. Most centres, regardless of size, set aside time to review their data on a regular basis. Centres in the North did so less frequently (58.8%, compared to 86.6% for the other regions together).

Q. The data/statistics we now collect on outcomes are adequate for our planning and program evaluation.

R. Less than half the centres feel the data they now collect on outcomes are adequate for their planning and program evaluation. Only 5 of 83 centres strongly agree that their outcome data are adequate for their needs. The differences among the centres by size show that the larger the centre the less satisfaction there is with the data. There was little variation among regions in this regard.

Conclusions and Implications

In general, perceptions held by the centres about OTAB's use of data was mixed and in contrast among the centres. Overall, 63.8% of centres feel that the reports are for Corporate OTAB's exclusive use. However, many centres agree that OTAB uses the data for a variety of purposes.

There is a need to share some information among centres on how OTAB uses data, as well as stimulate interest in the centres to use the data for their own local planning, by demonstrating how this might be done (see Part V of this report).

The findings suggest that centres need more feedback about their own data. The striking difference among the regions about OTAB's current feedback may be attributable to accessibility, or lack of, by the regions to the corporate office.

Particularly in the Northern Region, travel to the centres may not occur as often. Consequently, centres in this region may need more assistance and information to ensure that they are able to review data regularly for program planning purposes.

Many centres find OTAB reports helpful, although more than half are not satisfied with the outcome data for local planning and program evaluation purposes. Because centres feel fairly confident that OTAB uses the data for a variety of purposes, they may also have some concerns about the conclusions OTAB may draw from the outcome data.

Some of these findings are borne out by comments made in the orientation sessions regarding OTAB's use of data, particularly data for performance monitoring.

The findings on centres' views about OTAB data show differences among the regions. Overall, centres in Central Region, and to a lesser degree Western Region, seem more uncertain about the OTAB data.

Regional perceptions were more often a stronger factor determining how centres felt about the use and value of data than the size of centres. The small number of exceptions were in perceptions of (i) feedback about data, (ii) usefulness of OTAB reports in local program review and (iii) desire for other data for assessing outcomes.

One might have thought that the larger the centre the more likely it is that it would have the resources to make better use of the reports, seek out other outcome data, or be ready to consult with the corporate office about data needs. However, the finding that fewer of the medium centres than the small ones found outcome reports helpful challenges this assumption. "Size and sophistication" are not always correlated.

As all centres have not had significant interactions with OTAB about data, increased communication can be facilitated perhaps by using this Report as a catalyst. Furthermore, it may be helpful for centres to receive more guidance and support in local program planning and the use of OTAB and other reports to assist in this process.

The potential identified in other sections of this Report on the data base on client characteristics and outcomes, and the suggestions made in the operational and analytical guidelines, should go some distance in stimulating greater use of outcome data.

Current Data Management Environments

Q. Which of the following best describes how your data is stored? [Respondents' options - computerized, partially computerized, manually]

R. About three quarters of the centres' data are computerized or partially computerized in terms of storage. All the large centres and nearly all the medium centres are computerized or partially so. A majority of the small centres are also fully or partially computerized. However, over a third (36.2%) still store data manually.

Of the 83 centres responding, 17 small centres and 4 medium sized centres use only manual methods of data management.

The centres also vary by regions in their degree of full or partial computerization: Western 85.7%, Eastern 77.3%, Central 65.2%, Northern 50.0%.

Q. How is the data reported to OTAB - LEP extracted/compiled? [Respondents' options - by computer, partly by computer, manually]

R. A little over half the centres extract and compile OTAB reports by computer. This varies somewhat by size: somewhat surprisingly the large centres were not the most likely to use computers for this purpose (41.7%); while two thirds of the medium centres use computers to extract and compile OTAB data. The small centres are most likely to extract data manually.

Although centres in the Western Region were most likely (85.7%) to store their data by computer, less than half were likely to extract and compile OTAB data in this way. Over three quarters of the centres in the east store data on computers, and nearly all of them use computers to compile and extract data.

In the Northern Region, about two thirds of the centres are computerized and nearly all of them use computers to extract and compile reports.

Q. Are there any other data (factors) you think might be useful for assessing outcomes other than the present data set? [Respondents' options - yes, doubtful, no.]

R. The majority of centres feel there are other data they would find useful for assessing outcomes. The large centres felt most strongly (83.5%) about this. The regions also varied, with centres in the north (52.9%) being least confident that there are other useful data, and centres in Central Region the most (82.6%) confident.

Q. Is there a staff person with specific responsibilities for data storage and retrieval? [Respondents options - yes, one, shared responsibility, any staff with time]

R. Responsibilities for storing and retrieving data were/are assigned to one person in 60% of the centres. In most of the others the responsibility was shared among two of more employees. In one centre where this was not the case, the responsibility is given to any staff with time to attend to it.

Over 40% of large and medium-sized centres combined, assigned this responsibility to one staff person, compared with one third of the small centres that had this arrangement.

In the Eastern Region, less than three quarters of the centres had one staff with responsibility for data. In the Northern Region over half the centres assigned one staff. Reasons for this variation among regions are not evident from the data.

HOW CENTRE DATA IS STORED					
	Computerized	Partially Computerized	Manually	Not Answered	Total
Large	1	10	0	1	12
Medium	5	15	4	0	24
Small	7	23	17	0	47
TOTAL	13 15.7%	48 57.8%	21 25.3%	1 1.2%	83

Conclusions and Implications

The current data management environment for most centres includes computerized data storage; however, one quarter of all centres still store data manually. A significant number of medium sized centres and many small centres would not be able to respond to data requests in an electronic format, if this request was made now. Future data development measures must take these factors into account.

Centres may find it easier to respond to changes in data requirements from OTAB if data storage and retrieval responsibilities are assigned to one staff person only. However, skills training, whether one or more staff are responsible, must be considered an essential factor in any strategy to enhance data management at the local level.

Flexible approaches to data collection retrieval and analysis are required which reflect the variations and unique circumstances of the participating centres.

PART II

MODEL FOR ONGOING COLLECTION OF EQUITY OUTCOME DATA

The proposed model or framework for Collection of Equity Outcome data should reflect a number of broad components in order to enhance the systematic collection of data.

The data should be obtained from three different sources or streams **but** linked together by two factors and principles:

i) **a common focus on the client and**
ii) **objectives that ensure equity of access to: services/program support and equity of outcomes, especially for the most disadvantaged or vulnerable groups.**

The types of data to be collected should be:

(a) directly related to the participant or client. Much of this data will be provided directly by her/him;

(b) generated by the program/deliverer in the process of assessing, planning, implementing and evaluating the forms of assistance and support that the client may need;

(c) directly related to the employer, educational/training institution or other planned experience in which the client is involved while in the program.

One of the basic premises of this model is that client outcomes are impacted on by the interrelationship of these three types of experiences. The data collected from these experiences provide the lens through which to view the program, whether the experience is positive or negative.

Another basic premise of this model is that the participant is presented with two challenges - one from within her/his resources and resource potential, and the other from outside, including those external and or uncontrollable factors that shape the clients environment.

On the basis of these two challenges which a client must face, data collection must consider these differences. As well, measures and program design must take these into account, or more emphatically, ensure this type of information is factored into program plans.

The model is illustrated in the diagram which follows. It provides examples of uncontrollable factors associated with each client, as well as controllable or manageable factors.

When these differences in controllable and uncontrollable (from the standpoint of the client) factors are clearly recognized, the appropriate selection of interventions are applied more effectively. This also allows more focused attention to be paid to monitoring and program evaluation.

While the model has a systems/Branch wide focus and objective it is intended primarily to raise the profile of outcome data collection, at all levels.

What is the Data Base Potential?

Selected Reports and Formats

Due to the variations and uniqueness of PEP, WEP and YECC, there is limited value to be gained by combining these three components when analyzing and reporting on outcomes. The data base from the sample is

comprised of three relatively independent client information systems. However in a few cases, such as reports on participation levels, combining this data might be appropriate.

Program specific reports are much more meaningful for planning, monitoring and evaluation, at both the corporate and local levels.

The programs are treated as separate independent entities but it is recognized that outcomes from one program might very well lead to client participation or continuation in another program.

These caveats must be kept in mind in the analysis and interpretation of the various reports.

Types of outcomes

There are seven types of outcomes that are defined by the Branch for use and as guidelines for the three programs being studied. Some of these outcomes are more positive in terms of the goals of the programs, while others describe less desirable results. The latter type, of which there are four, include "loss of contact" with the client before the planned program is completed.

Outcomes are also monitored by way of a three month follow-up. Monitoring clients' progress after exit informs the programs as to how clients are doing, pro or con, after leaving the program. This follow-up process may also be carried out to assess the need for further interventions. This data could reveal the extent to which clients have continued with earlier positive outcomes, failed to retain them, or upgraded their status between the time of exit and the follow-up period.

By collecting and storing data at the client level as a unit record, the types of outcomes for each program may be cross tabulated with a combination of client characteristics, so as to determine whether any of these factors influence or impact on Outcomes.

Such a capability will enable centres, in time, to more confidently select programs for their clients which promise better success rates. As well,

centres will be able to investigate those programs where indicated to find out why some client groups either have better or worse outcomes than others. Potential reports based on the data base from the sample survey include the following:

1. **FUTURES - PEP**
   "Employment" as an outcome at exit by Racial Heritage and Sex.

   Such a report might reveal differential outcomes between males and females that are significant (beyond random chance) or point up differences at the intersection of sex and racial heritage. For example, a report might reveal that Aboriginal women experience significantly different employment outcomes than Aboriginal men or other racial minority clients.

   Tracking this kind of information for a period of time might lead to the development of additional measures to identify and remove any barriers that exist for this sub-group.

2. **FUTURES - WEP**
   "Employment" as an outcome at exit by Racial Heritage and Age Group.

   This type of report might point up different outcomes that are statistically significant in certain age groups or in age groups at the intersection of racial heritage. For example, the employment chances of South East Asians in a certain age group may be attributable to factors that are program related - such as stereotyping clients by directing them to certain kinds of work or occupations, or diverting their attention and interests away from these opportunities.

3. **YECC**
   "Education" as an outcome at exit by Racial Heritage and Source of Income.

Such a report might reveal that a return to full time school is predicated on the level of economic well being of the client and her/his family. At the intersection of "income" status and racial heritage, the data might show that certain racial minority families are less likely to consider "education" outcomes when that choice is available to them.

The same approach can be taken for each of the seven outcomes and for each program. However, where the figures in any such reports are relatively small, the reliability and validity of the data will be called into question. Therefore selection of reports from which generalizations will be made must be based on the amount of data.

4. FUTURES - WEP
Outcomes at exit and follow-up.

This report provides an example of one approach to looking at the status of clients' changes between the time of exit from the program and the subsequent three month period.

Shifts and changes in status from favourable to less favourable outcomes, as well as high levels of continuity, can serve as useful signals for program staff to undertake further investigation.

Most forms of employment agreements have a probationary period, many of which are of three to six months duration. Therefore, where the data suggest that clients are holding on to their jobs beyond the probationary period, this information can be viewed as a strong positive indicator.

5. FUTURES - WEP
Milestones for selected outcomes

Milestone data in the file review survey was sought only for those client outcomes that fall below the program objectives. Specifically, attempts were made to find indications of measurable accomplishments which the client had achieved, in those instances. Such outcomes are:

i. transfer to or other agency involvement,
ii. unemployed at exit,
iii. not available for employment/education at exit, and
iv. centre lost contact with the client.

A dozen examples of "milestones" are described below (unedited as extracted from the survey responses).

- Completed WHMIS training and received certificate
- Returned to school for computer training
- Completed a 16 week placement
- Preparation of resume and independent job search skills
- Improved attendance and punctuality
- Completed course in Computer Administration
- Enhanced interview skills
- English (as a second language) improved
- Excellent progress on personal development plan
- Completed two high school credits
- Pursued and accepted in a new college program
- Developed clear career and education goals.

In addition to the descriptive nature of these milestones, the actual number of milestones was also recorded. The survey data base now includes a listing of brief/anecdotal descriptions of progress "markers", together with the quantity and frequency of these milestones found on file.

A report such as this has great potential. It may be useful to program staff to determine at what stages certain equity groups separate from the program. In doing so staff can review the last stage completed, in terms of program goals, and the upcoming stage that was avoided or averted. Examples of milestones achieved are available in the compendium to this main report.

6. FUTURES - WEP

Employment outcome by gender and size of employer (size = No. of employees). ***[See Exhibit VII attached]***

This particular report is included to illustrate its potential. It shows that in excess of 75% of clients with an employment outcome are employed/associated with a very small employer with less than 20 staff. From this report it is evident that the larger the employers' organizations (staff complement) the less likely they are to be associated with a work experience program under the auspices of OTAB. The scope of this review did not provide an opportunity to explore the reasons for this finding.

The small business community has and continues to play an important part in the Ontario economy. Support for and cooperation from this community is a key component in the OTAB strategic agenda.

However, larger organizations are able to offer opportunities, mainly due to their size and experience, that ideally should be available to the "equity groups".

OTAB should do whatever it can to foster such linkages and generally pursue a wider and greater mix of community participants in meeting its goals and objectives.

It ought to be of some concern to OTAB if "equity group" clients are not able to gain access to larger "mainstream" organizations. Larger employers can usually provide opportunities for greater employment stability and perhaps a broader range of experiences, especially for members of the designated group - persons with disabilities, where some types of accommodation are required that small employers may not be able to afford.

OTAB - Outcome Reports
Futures (WEP) Employment outcome by Gender and Size of Employer
Summary

	- 20	21-50	51-100	100-499	500+	Not Entered	Total
% x-axis:	71.6%	10.6%	5.0%	5.0%	2.1%	5.7%	
Female:	101	15	7	7	3	8	141
% y-axis:	43.3%	60.0%	41.2%	53.8%	50.0%	61.5%	45.9%
% x-axis:	78.9%	6.2%	6.2%	4.3%	1.9%	3.1%	
Male:	127	10	10	6	3	5	161
% y-axis:	54.5%	40.0%	58.8%	46.2%	50.0%	38.5%	52.4%
% x-axis:	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
Not entered:	5	0	0	0	0	0	5
% y-axis:	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
Total:	233	25	17	13	6	13	307
	75.9%	8.1%	5.5%	4.2%	2.0%	4.2%	

We have not reviewed every report that has been generated from the sample data base. Neither space nor time would permit this. Once again, it should be noted that the reports were specifically meant to draw attention to their potential use and, only in passing, provide by example an analysis and interpretation of the 1993/94 client file data.

In the future some reports may spark some curiosity, initially, but on closer analysis fail to point out any noteworthy differences in outcomes that are attributable to client factors.

It is advisable not to fully discount the value of such reports until the potential information yield has been explored. Sometimes it is necessary and unavoidable that a report is created and analyzed in order to determine if it is or will be of continued future value.

On the other hand some reports may be helpful, on a periodic basis simply to prove or confirm that there are no differences in program outcomes that may be attributable to specified characteristics of the client groups. This revelation may allow program staff to work more confidently knowing that there is reinforcement or support for their assumptions.

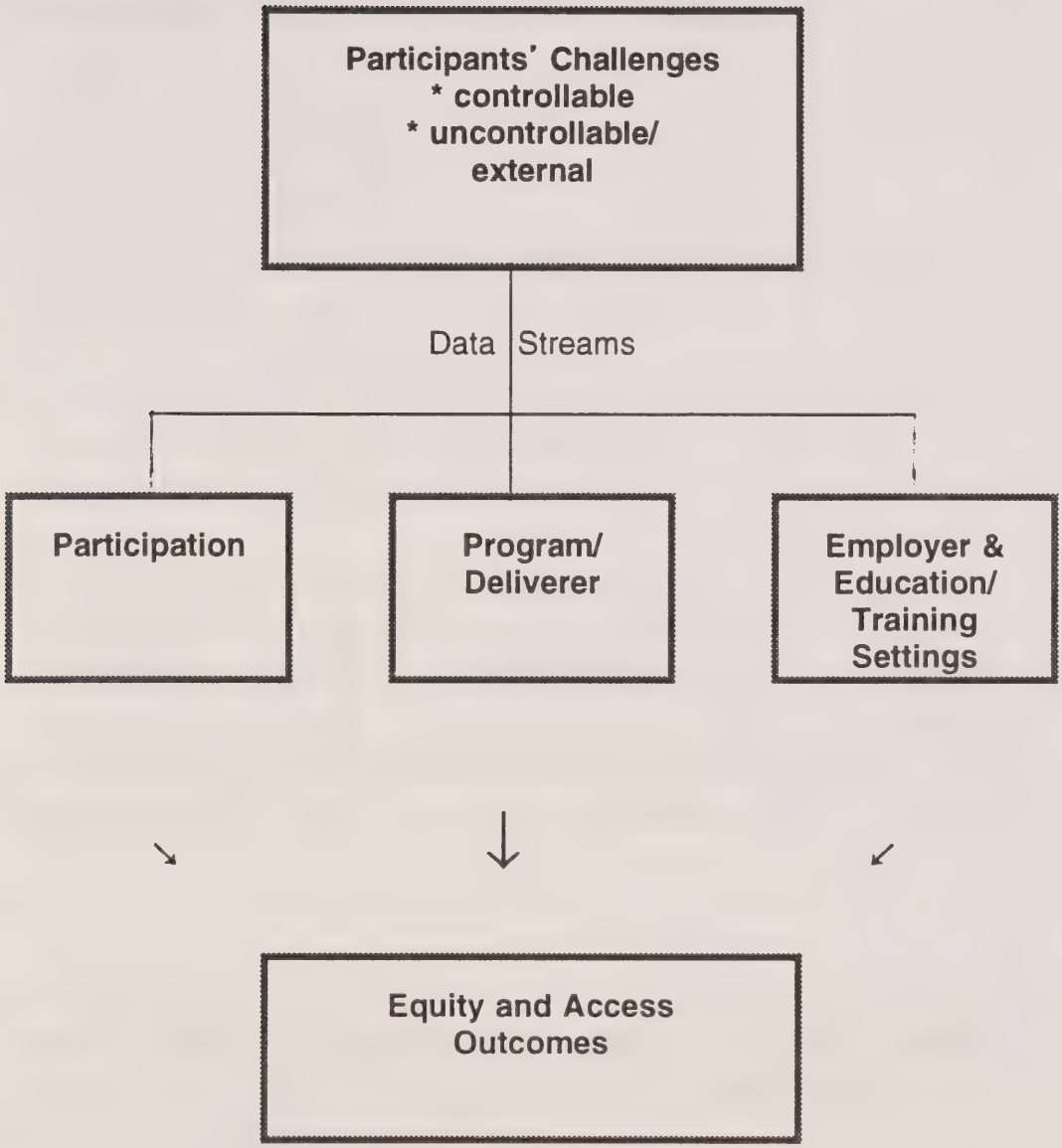
Attached is an abbreviated list of reports that the "sample" data base can provide. The value of these reports must be gauged in terms of the number of transactions or size of the figures, the relevance of certain characteristics from a user point of view, and the frequency with which some of the variables or characteristics might change. Almost all of these reports can be generated for PEP, WEP or YECC, and each type of outcome can be cross-tabulated with client and/or employer characteristics, where applicable.

Potential Reports
(Based on Data Base from Sample Survey)

Outcome	Cross-Tabulation Characteristics	
	Constant	**Variable**
♦ Employment	Gender	Age Group
	"	Education level
	"	Income Source
	"	Racial Heritage
	"	Size of Employer
(Ditto for other Outcomes)	Education level	Age group
	"	Income Source
	"	Racial Heritage
	"	Size of Employer
	Income Source	Racial Heritage
		Size of Employer
		Age Group
	Racial Heritage	Size of Employer
♦ Other agency unemployed unavailable for education/training lost of contact	Gender	# of Milestones Met
	Racial Heritage	" " "
	Age Group	" " "
	Income Source	" " "
	Education level	" " "

LEP YOUTH
EQUITY OF OUTCOME DATA COLLECTION

Model or Framework



LEP YOUTH
EQUITY OF OUTCOME DATA REVIEW

Participant Factors

Uncontrollable	Gender Racial Heritage Age Disability Language Cultural Norms Family Status		May face challenges external to participants (e.g. policies and procedures)
Controllable Manageable	Education Language Proficiency Skills Level Motivational Level Coping Skills		May be addressed through personal development

- Measures for facing challenges must be different for controllable and uncontrollable factors.
- Data collection, program monitoring and evaluation must be sensitive to these differences.

PART III

OPERATIONAL AND ANALYTICAL GUIDELINES

Purpose

The guidelines and suggestions provided here are offered with the following in mind:

a) To reinforce and build upon the current level of interest in and support for outcome data as key elements in the planning, monitoring and evaluation of programs;

b) To encourage and stimulate greater interest in this type of information among those who, to date, may not have explored the potential of this source of knowledge; and

c) To offer some specific suggestions about how various factors might be approached in managing an outcomes data system or subsystem.

Rationale

There can be little dispute that any form of accountability for program delivery must include some attention to results or outcomes. These outcomes must also be strongly oriented toward the clients or beneficiaries of the services.

In the fiscal year 1993/94, about 64,500 persons participated in the FUTURES (WEP and PEP) and the Youth Employment Counselling Centres programs.

It is important to increase our understanding of the types of outcomes which result from these experiences. In the case of the most desirable and positive outcomes it is necessary to know what types of characteristics are associated or correlated with these results, and likewise what characteristics are associated with those outcomes that fall short of the program plan.

This form of knowledge is extremely useful for program planning and for guiding program and policy changes.

Based on the review and analysis of data drawn from a sample of files closed at the end of 1993/94, there is enormous potential for further utilization of much of the data now collected.

Very little additional data is required. What is needed is a slightly sharper emphasis to be given to the **secondary use** of this data. The primary use - service delivery and administrative records management will be enhanced in the process.

How will this be done?

The client file would continue to be the source of the data. These files routinely include a variety of documents which are essential to the delivery of the services to the client.

The data typically found in a client's file provides a tracking of the services and experience of the client from first contact with a centre to the termination of the relationship.

On close examination of these file records, one will find data provided directly by the client, data generated by the centre's staff in the course of providing various forms of services, and data about the other community agencies and employers that are involved with the client.

What is suggested is the development of a summary data sheet, which will be used to document, and keep in one place, all of the relevant data elements which pertain to client outcomes. (Form "A" in the Appendix

provides an illustration of the type and organization of the data that may be collected.)

What are the Constraints of the Present System?

Centres are currently submitting aggregate data on selected client characteristics to the OTAB head office. The data are separated by program, and quarterly reports on client activity and outcomes are produced from a central data base. The data by program (FUTURES and YECC) is also organized by region. In addition each centre's quarterly experience is provided in another report, compared with the mean average for the region in which the centre is located.

There are some limitations on the range and flexibility of the current data base because the data elements are not created at the primary level of the client record, but rolled up in summary form at the centre level. This approach inhibits the development and analysis of cross tabulations, utilizing several or alternate pieces of client data. For example, client profiles are not available from the current data base that can inform the Board on:

- Employment outcomes in the WEP program by level of education and age group.

- Education outcomes in the PEP program by Racial Heritage and Source of Income.

Types of Outcome Data

Types of outcome data fall into three categories:

a) outcomes (seven types) at exit and at three-month follow-up. The designated or equity groups may be analyzed by looking at cross-tabulations related to age group, education, source of income, and gender;

b) measurement of outcome changes between exit and three-month follow-up. This may be done highlighting the rate of retention of positive outcomes, and the improvement of less favourable outcomes after exit; and

c) identification of program objectives met or milestones achieved, for those clients who did not complete their program plan with the centre.

What Factors Should be Considered in Choosing Outcome Reports?

Reports from the client data base should be selected or considered with the following kinds of use in mind.

- An examination of **client profiles**. Such reports would merely describe the significant characteristics of the client group in a specific program. This type of report is not needed on an ongoing basis because it is unlikely that these profiles will change significantly in the short-term.
  Annual or semi-annual profiles would be adequate for both corporate and local centres.

- An examination of **client activity**. Such reports would measure and monitor the volume of services rendered. They are particularly helpful when changes in client volume impact on case load, service quality and levels of funding. Comparisons of activity with prior periods, or projections of future volume and that impact on centres, are ways to use this data.

- An examination of **comparative experience**. Such reports enable some types of data to be compared in similar programs in the same geographic area or programs of similar size with the same attributes, in other geographic areas. This allows an evaluation of effectiveness or efficiency based on comparisons and standards of the larger group.

- An examination of an index or **performance indicator**. Such a report would be designed around a figure or group of figures which are typical of a larger body of data. Some examples are interest rates, unemployment rates or the cost of living index.

Some outcomes as performance indicators might be (i) number or percentage of positive outcomes (employment, education or other training) per 100 clients; (ii) loss of client contact per 100 clients, or (iii) a "sustainability" index - that is the percentage of clients with a positive outcome at exit that remained the same at the three month follow-up.

Corporate and Local Information Needs

The label of this guideline should be noted. Attention is drawn to the difference in the language and intent of "corporate and local" as opposed to "corporate versus local". The most helpful organizational approach in this situation is one that does not promote competition between the corporate and local interests. An approach that speaks to interdependent and complementary interests is much more effective.

What then is the difference between corporate and local information needs?
The difference lies mainly in the value and application of information for two separate layers of planning - one provincial in scope, the other more local.

Where the interdependency is relevant is illustrated in two scenarios below:

1. Data of specific interest to a local centre or area may at the same time be too little, in terms of frequency of transactions, to permit valid and reliable conclusions on which to make program decisions. Example: a centre that is working with a small number of Aboriginal clients will not be in a position to rely on its own data to make generalizations and projections. In such circumstances, the centre might have to look to another source where there is a larger

body of data, such as the data collected at the provincial level, and then make inferences from that data for the local situation.

2. Data used by a local centre may spark interest in and draw attention to similar situations or conditions in other areas of the province. In such cases the corporate staff would be in the best position to share the information and experience with others. Corporate staff with access to province-wide data can also provide advice to local staff on how to utilize this historical information, build on it and avoid duplication of effort at the local level.

In this proposed philosophy of corporate and local interdependence, the questions to be addressed should be directed at "who leads" and "who follows", as corporate and local information needs converge and separate, from time to time.

For these reasons, **there should be a corporate or central database capacity, as well as database systems, even if more modest, at the local level.**

Database Systems

In 1993/94, OTAB offered services to about 64,500 Ontarians who were part of the FUTURES (PEP and WEP) and YECC programs. There is a need to know, with some confidence, just how those programs are fulfilling their objectives, and from time to time ascertain whether the characteristics and experiences of the client groups are changing.

Service delivery centres and locations very in size and in other factors such as geographic conditions and level of urbanization. Therefore, a multi-faceted approach to the management of data for these programs is the most desirable route to take.

The data management strategy should permit a thoughtful "balance" between the contribution the data will make to program service delivery and the affordability (costs) of its collection, storage, analysis and reporting.

At the corporate level, there is an advantage to the development of a database system that is capable of receiving data at the very lowest unit level - including individual client characteristics.

However, the capacity and sophistication of the database should not require the continuous collection of client information. Emphasis should be placed on high yield data obtained from flexible systems built from the smallest unit level - the client file. Tapping this data source through sampling methods, will suffice for most of the information required to analyze client outcome.

What such a system will do is enable periodic data collection, based on samples of the client population. These sample surveys/studies will supplement current batch data now reported by each centre, and will be directed towards particular areas of interests where there is anticipated high value in terms of utilization.

The basic database framework will place all centres within the grids formed by a two way matrix of geographic areas or regions, and program size (large, medium, small) as shown in the illustration that follows. Such a matrix should be developed for each program - PEP, WEP and YECC.

Database Framework

Geographic Area/Region	<——Program Size——>			
	Large	Medium	Small	Total
Central				
Eastern				
Northern				
Western				
Total				

By creating the additional opportunity for centres to be categorized by size, more meaningful comparisons and different performance standards can be developed. In this way large centres can be more appropriately compared with others of similar dimensions.

Also, database systems' sophistication and information contribution levels can be flexible and varied based on the circumstances of the centre.

Variations in centre size and data management capacity was evident in some of the survey responses and the feedback received support the type of approaches which are now proposed.

Data collected and submitted to the Branch would be much more cost affordable if all centres did not have to report the same information all the time. Instead, centres would contribute to certain client factors, perhaps twice a year, and contributions would be based on a sample related to size of each centre.

In addition, centres should be encouraged to develop local database systems directly suited to their needs, and to focus on some areas that are of local interest. These may be time limited, and have minimum value beyond their immediate community. Transferability or use by others need not be a strong factor in making the decision to establish a local project.

The careful selection of high yield reports, obtained from a low to modest investment of resources, should guide the decisions for database systems development. The dominant focus of the data should be the assessment and verification of equitable access and equity of outcomes for the designated and other special needs groups.

These database systems, should be capable of identifying designated groups (at the intersection with other social factors or characteristics) who may experience double or multiple jeopardy, in terms of access and opportunities.

We stop short of being overly prescriptive because of the desire to build on the systems that are currently in place and in order to emphasize the potential that is still there to be used.

PART IV

MEASURES TO ADDRESS BARRIERS TO ACCESS

(BASED ON SURVEY FORM "C")

There were two parts to the questions about measures to address systemic discrimination. The first focused on steps centres have taken to date to reach out to the "equity groups" by assisting employers/partners in eliminating barriers and accommodating people with special needs. The second part asked centres to share ideas they were considering or plans pending implementation.

Survey Participation/Response

Eighty-three (83) centres reported current steps and/or measures under consideration. Three of these were not identified by centre name; therefore this summary is based on 80 responses.

The centres were nearly evenly distributed among the regions (Central 23, Western 20, Northern 17, Eastern 20), involving 52 YECCs and 23 CAATS.

Over half the 80 centres were small, nearly one-third were medium and the remainder were large.

Types Of Measures Reported

All centres made efforts to improve access to their services by groups with special needs. In some cases these efforts included attention to the

needs and circumstances of the groups, by the use of targetted measures. However, there was not enough information provided to identify the measures according to equity group. Measures were divided into two broad categories - "external" and "internal".

External measures are those directed outside the organization aimed at reaching potential users of service: community organizations or special interest, cultural or racial groups; providers of employment or social services; and the general public. These measures are intended to make the centres' employment services known to those groups, to work with them to have input into program development and delivery, and to develop other community services.

External measures included:

- Community, Public and Employer Outreach and Publicity
- Cross Membership on Boards and/or Advisory Committees
- Placement of Participants
- Training and Development

Internal measures focus on the internal functioning of the organization, including program planning, development and delivery, and human resources. They are intended to promote services and programs that are aware of and sensitive to the special needs and differences of equity groups so that the services provided them are the most appropriate to their needs and are provided in the most accessible manner.

Internal measures included:

- Expansion or Improvement of Services
- Education, Training and Selection of staff and board
- Research and Evaluation

A complete inventory of current measures, organized according to the above categories and sub-categories, is provided under separate cover as

a compendium to this report. It includes a listing by size of centres according to their 1993/94 program statistics.

This inventory will enable centres that wish to do so, to identify others, in their own and/or other regions, that have measures that interest them, to make the necessary contact.

As a resource and for purposes of networking, centres may find it useful to compare notes on the success of similar measures or seek guidance from other centres on activities they are contemplating. It will also enable the Branch to support and guide the efforts of centres in coordinating these measures.

The following section summarizes the findings about the measures centres are currently undertaking or have completed recently, within these two broad categories. Differences among regions and by size of centre are noted where they are significant. The measures centres are considering are discussed in the subsequent section.

Current Measures

There were twice as many external (132) as internal measures (67). The survey results show an average of nearly 2.5 measures per centre.

External Measures

Of the 132 current external measures reported, **outreach and publicity** were the most commonly used (81 measures or 66%). Outreach and publicity measures were directed at three organizations: community groups, the public, and employers:

> Outreach measures to **community groups** included participation in inter-agency committees; communicating with band and social service administrators and agency directors and managers; setting up referral protocols with agencies that work with particular target groups; and co-delivery of programs.

Information to the general **public** included participation in local community events, local advertising and distribution of special flyers in high schools, and educational activities such as general information sharing about how the programs work and can be accessed.

Outreach to **employers** involved distribution of information about program participants and discussing opportunities for employers to assist by providing placements, especially for those with special needs.

Community groups were the most common target of outreach (49 measures - 40%). Fewer measures were directed at the public at large and at employers.

Nearly all the large centres have such outreach measures, compared to a little over half of the medium sized centres.

Cross membership on boards and advisory committees was the second most frequent external measure used (31 measures or 25%). This included appointments of representatives of equity groups on centre boards or committees, and having centre representatives on other organizations' boards and committees that influence policy and planning decisions. These organizations and individuals included women's shelters, agencies serving people with disabilities, Francophone service providers, Native Friendship centres, businesses, as well as local inter-agency planning groups focusing on youth employment.

Fewer centres mentioned the two other areas of external measures. Nine centres reported special attention to **placements** of clients with special needs or "equity group" participants. For example, increased support to participants and employers, extra monitoring, and flexibility around hours and duties.

Eight centres mentioned **training and development** activities such as anti-racism and cross-cultural training, done in collaboration with other

organizations with programs that were for the benefit of special needs or "equity group" members.

The average number of external measures per centre was about 1.6. In general the regions where centres had fewer external measures tended to be less well-populated and have fewer services.

The types of external measures also varied across regions. In the Eastern Region centres appeared to focus on outreach to community groups (60% of Eastern external measures) much more than other regions which ranged from 28 to 40%. Northern and Western Region centres reported more cross-representation on boards and committees accounting for 43 and 33% of their regions' external measures, respectively.

These findings raise questions about these variations such as whether centres reach out less because there are fewer "other services" and organizations to reach out to, or whether centres in different regions have different perceptions about what measures may be important or relevant to equity groups. The factors may result in differences in the reported measures. In regions which have less cross-representation on boards and committees, it may be that there is less need for cross-representation, or that other measures have been felt to be more critical at this time.

Variation by size of centre was also significant. The largest centres reported a higher average number of measures per centre 2.3 compared to 1.4 in medium and small centres. The reason for these variations is not apparent from the data, although one might assume that larger centres have more resources that can be allocated to developing measures to increase the access and outcomes of equity group members. It may be useful to explore the reasons for some of these patterns in the future.

There was little difference between YECCs and CAATs in the number and types of external measures currently used.

Internal Measures

The survey showed that most centres are involved in internal measures directed at expanding or improving services, with particular attention to access and equity for target groups, and/or measures related to human resources development.

Service development included setting up special apprenticeship programs for women, improving physical accessibility, language programs, addressing transportation needs of participants through satellite or mobile programs or directly providing transportation programs in high schools for younger age groups, flexible hours and mentoring programs. Some programs were jointly sponsored and delivered with organizations serving specific equity groups.

Centres using **human resources** measures focused on hiring members of equity groups and training board and staff members in several areas: anti-racism, cross-cultural and cultural sensitivity, training by Native elders, and use of TTY. In addition some centres reported measures such as advertising through an "equity network" or other special recruitment of staff.

Of the 67 internal measures, 41 (61%) were aimed at service development and 24 (36%) at human resources development . Two CAATs in the Central Region mentioned current **research or evaluation** directed at improving access and equity. Under "steps being considered," four centres in the Eastern Region indicated that they are evaluating their outcomes and access in order to see if measures are needed. This indicates a trend toward examination of data for program planning purposes.

Eastern, Western and Northern Region centres reported an average of one initiative per centre, while the Central Region's average was much less. Use of internal measures varied considerably across the regions.

The regions also varied in the types of internal measures reported. In the Eastern, Northern and Western Regions, service development

measures were most often mentioned (60% or more of each regions' measures). In the Central Region, the three types of internal measures had a more even distribution.

Internal measures were used to a slightly greater extent by large centres compared to medium and small centres.

An explanation for these variations by region and size is not apparent from the data. These variations may be due to local differences such as: equity group needs, availability of resources, organizational philosophies, policies and priorities, or some combination of these. One might speculate that larger centres have more resources and more flexibility for service modifications, or that smaller centres have more flexibility for human resources related measures. Regional differences could also be a function of reporting, or perhaps at this particular time reflect a difference for concentrating on issues of particular concern to them.

YECCs were slightly more likely than CAATs to be currently involved in internal measures, CAATs were particularly more likely to be using research and evaluation as strategies to address discrimination.

Measures Under Consideration

Centres reported they are considering a total of 67 external and 56 internal measures. Compared to the current measures, a higher proportion of the measures under consideration are internal. Centres appear to be looking at their internal organizational needs to a greater extent than in the past. The average number of measures under consideration per centre is 1.5.

External Measures

The breakdown is similar in proportion to those centres that are currently undertaking outreach activities: 67% of the centres are considering external measures that involve outreach to community groups, the public and employers; 19% are focusing on cross-

membership on boards and committees; and 10% would like to provide more training and development for other organizations.

Across regions, there was some variation in the types of measures centres are considering. Central Region centres reported considering a number of measures around cross-membership on boards and committees. Western Region centres showed plans to increase their outreach and publicity measures from 17% of their current external measures to 75%.

Several explanations for these significant shifts are possible: common experiences with systemic discrimination suggesting similar measures, centres within regions communicating with each other about their plans and measures, or support from corporate staff in particular directions.

General outreach to community groups was being considered by over 40% of the YECCs and 30% of the CAATs. On the other hand, a higher proportion of CAATs were considering cross-representation on boards and advisory committees than YECCs.

These differences may be related to the circumstances of YECCs or CAATs, e.g., a focus on particular equity groups in a parent organization or local area, or the general philosophy and practices of organizations, e.g., colleges. YECCs may be less well known in the community than CAATs, requiring more attention to community outreach for YECCs. There may also be variations related to different requirements of the Branch for different programs. Some of the centres might benefit from more support from the Branch in their outreach and publicity.

Size may also be a factor in planning measures. Small centres may have unique concerns, such as limited resources to direct to broad non-case-related measures. Large centres may have more flexibility in the use of resources, but be more bound by organizational policies and practices.

Many of the specific measures being considered were similar to those now in place in other centres, for example, in the outreach category

promoting women in the technical trades and forming working groups with other community agencies, particularly FUTURES advisory committees that are inclusive of all groups. Measures now being considered (that previously had little mention) included anti-racism organizational change workshops, sensitivity training for employers, and sharing of outcome data with other agencies.

Internal Measures

Centres reported on 56 internal measures they are considering.

Overall, while the proportion of service development measures is similar to those now underway (61%), training and development plans seem to be decreasing (20% compared to 35% current). However, consideration of research and evaluation activities is increasing (16% compared with 3% for current measures). This trend toward considering data for purposes of planning is welcome and should be encouraged.

Measures now being considered in service development include: off-site programs, mobile mini-PEP, focus on social assistance recipients, special projects for at-risk high school students and exploring access funds. Research and evaluation is being considered not only to look at equity of outcome data, but also to review resource material to ensure it is bias-free, carry out more intense follow-up of clients, and to survey employers.

Similar proportions of the large, medium and small centres were found among those considering internal measures. In general, size was not a factor in relation to the specific categories of measures being considered, with the exception that medium sized centres were more likely to be considering publicity.

This outreach to the public may be a strategy needed by centres that are not as prominent in the community due to their size. It may also be that YECCs are less visible as organizations to assist in employment than CAATs. Large centres may need to do less publicity as their size gives them visibility in the community. However, for members of the

equity groups, accessibility is still a barrier in organizations of any size, but particularly so in large organizations that may be viewed as overwhelming.

CAAT centres are more likely to be considering the use of research and evaluation, while YECCs more often mentioned measures to improve education, training and selection of staff. Possible explanations for these differences include: CAATS may have more access to resources, from other parts of the college, for research and evaluation but be more tied in to the employment policies and practices of their organization. YECCs may have fewer resources for research and evaluation but more flexibility in employment policies and decision-making related to the use of staff development resources.

Conclusions and Implications

Centres are employing a variety of measures to address equity and access issues. Centres on average reported twice as many external as internal measures. This variation was most extreme in Central Region, where there was an average of six times as many external as internal measures, compared to Eastern Region where the average of external and internal measures was about the same.

The data did not suggest any explanations for this variation among regions. Further exploration of this difference may be helpful in understanding how to encourage planning and implementation of appropriate and effective measures to address systemic discrimination.

This overall pattern of twice as many external measures as internal measures suggests an external focus to reach out to members of equity groups and organizations that work with or advocate on their behalf, and to make their services known and offer ways for them to have some say in the services provided. It may be the result of past efforts to increase access to the services for equity groups.

Cross-membership on boards and advisory committees is being considered to a greater extent in some regions. It can be seen as an

extension of outreach to community groups; cross-membership increases communication among groups and agencies and can promote collaborative planning and problem solving. One centre reported the development of common intake procedures for local employment services as another logical extension of outreach to community groups.

The lower proportion of internal measures also means, however, that centres may have been giving less attention to modifying services and ensuring staff are able to respond appropriately and supportively to equity groups. The higher proportion of internally focused measures under consideration may be indicative of the current attention to outcomes as opposed to access for equity groups, i.e., to begin to focus on changes in programs that will make them more effective for equity groups.

Centres appear to be looking more at their internal organizational needs and program effectiveness in relation to equity groups to a greater extent than in the past. This trend should be encouraged as long as it is balanced with continuing collaboration with external groups.

Variations in the measures reported by region showed more measures being undertaken in the Central Region and more measures being considered in the Central and Eastern Region proportionately. Does this difference in level of activity relate to pressure on Central Region due to the high proportion of racial minorities and the general level of activity due to the large number and diversity of services? Is the experience and confidence of centres in undertaking particular measures a factor?

Further examination of these differences may be important in understanding what measures are now in place and what additional measures might be needed in each region and local community. Size may also be an important factor in planning measures. It may be that small centres have unique concerns, such as limited resources to directly to address broad non-case specific measures, or large centres have more flexibility in the use of their resources, but may be bound by organizational policies and practices.

Variations among centres according to size were as common or more common than variations according to region. Large centres generally reported about 2.3 current measures per centre compared with 1.4 for medium and small centres. Furthermore, large centres continue to plan or consider more measures than small centres.

Centre size may be an important factor in encouraging centres to share information about their successes and failures in trying out measures to address systemic discrimination. For centres to find it valuable to contact each other to learn about measures, they may feel that it may be important that they have something in common with each other. For example, a high proportion of the current external measures were reported by small and medium centres, spread throughout the province. Rural-based small and medium centres considering a particular strategy may be able to use the inventory to find a similar size rural centre in their own or another region that they can contact about their experience in employing that strategy.

Overall, patterns of variation among centres according to size, region or program type are not readily explained. For centres to determine whether or not to employ measures to address systemic discrimination and which measures to use, they will need to analyze their service outcomes for the various equity groups and examine their community and service environment. Additional support and information may be needed from "corporate" to assist centres as is suggested in Part III: Operational and Analytical Guidelines for future data collection.

In general, it may be useful for centres to consider the following particular internally-focused measures that address their organization's services and human resources:

- use of research and evaluation to determine whether measures are needed to address systemic discrimination and, if so, the particular equity groups and types of measures needed (See Part V.)
- hiring members of all equity groups
- increasing the number and types of members of equity groups on boards of directors and advisory committees

- increasing the interaction among themselves and groups representing or serving equity groups by the development of joint programs and sharing of resources, such as staff secondment or exchanges.

External measures that may need to be employed to a greater extent include:

- providing education in the workplace both for managers who arrange placements or hire, and for other workers coming in contact with members of equity groups
- working with other organizations to provide public education about programs and the special needs of particular groups
- increasing cross-membership on boards and advisory committees to promote collaborative service planning and sensitivity to the special needs of equity groups in program delivery.

PART V

How Outcome Data can Support Planning

In Part II, a framework for "Collection of Equity Outcome Data" has been proposed based on the findings about currently available data on YECC and FUTURES clients. This final part of the report shows ways of using this type of information for planning and program evaluation, particularly related to outcomes for equity groups. Examples of tables from the data collected using Form "A" are used to demonstrate how data can be used to plan measures to address systemic discrimination when they are needed.

Why Use Data ?

The framework for data collection suggests using the available data now collected about clients in a different way, i.e., by linking outcomes with client characteristics to determine what factors are associated with positive and negative outcomes.

Characteristics associated with negative outcomes may be related to systemic barriers, particularly if they are factors that are not controllable by the client. Determining patterns of these characteristics in relation to client groups will assist in deciding whether measures are needed to address these systemic barriers, and what types of measures might be employed.

Examples from the Surveys

Three examples are discussed to show how the data can point to potential systemic barriers for particular groups. Data from the provincial survey is used here; individual centres' data would be more specific to their location and service patterns and would provide more specific direction.

Example 1: Summary Report - YECC - Types of Outcomes by Disability - All Regions

This table reflects the numbers and percentages of clients in the sample with and without disabilities by outcome. The sample includes 5.6% disabled clients. Their outcomes of employment and education are slightly lower than this percentage (4 and 5.2%, respectively), and their unemployment is higher. Other training and other agency involvement as an outcome are also much higher than among those without disabilities (7% and 13.9%).

Other training, other agency involvement and education are more frequent outcomes for youth with disabilities than for those without disabilities. These are efforts being made to improve the client's outcomes on an individual basis, by dealing with factors controllable by the client.

Further exploration of the other reasons for higher unemployment among disabled people could include a review of individual clients to determine systemic barriers preventing their employment. This exploration may point to particular external or internal measures.

Relevant external measures reported by centres included:

- outreach to employers to raise awareness about hiring of disabled people, including keeping abreast of access funds that are available to support employment of disabled people. This may be important to continue, particularly in light of the Employment

Equity legislation. Specifically, promoting flexible hours or accommodations in the workplace was mentioned.

- working jointly with a variety of organizations serving and representing people with disabilities to develop collaborative services and make use of each other's expertise, for example, including a disabled person or service provider working with disabled people on a Trainer Committee.

Centres reported a variety of relevant internal measures:

- special and more detailed assessment materials and procedures for people with disabilities,
- extended or flexible service hours to accommodate transportation or attendant care routines of some people with disabilities,
- making known the availability of an American Sign Language interpreter and TTY, and
- staff development related to awareness and working with people with disabilities.

Example 2: Summary Report - FUTURES: Types of Outcomes by Age - All Regions

FUTURES (WEP) Employment Outcomes by Racial Heritage and Age Group

The FUTURES outcome report by age shows that 36% of the participants in the sample are age 16-19. In this age group 29% of them had an employment outcome. This group was relatively under-represented in the "employment" outcome. Put another way, 52% of the 20-24 group had an employment outcome, but only 36% of the 16-19 age group. This may suggest that 16-19 year olds do not do as well as older youth in getting jobs when they complete FUTURES.

A further review of other positive outcomes provides the following information: as a group the 16-19 year olds are more likely to have an education outcome on leaving FUTURES than 20-24 year olds. The fact that this may eventually increase their chances of employment is important to consider in determining what action to take as a result of having this information. Furthermore, it would be useful to consider whether the "unemployment", outcome as this age group exits FUTURES, is similar to patterns in the general population. Further exploration is needed to determine whether there are equity groups within the 16-19 year old group that may need special attention.

More information about this age group in relation to the WEP program is available in the WEP employment outcome report. This report shows only the 307 clients who have an "employment" outcome at exit from a WEP program. Both the racial heritage and age of clients are included.

This table has the data needed to determine whether any racial heritage group might need particular attention. It indicates that 16-19 year old Aboriginal, South Asian and Black youth in this age group are represented less frequently in the employment outcome than their counterparts in the other racial heritage groups.

Further research about the factors affecting outcomes will be helpful. The clients themselves could be asked directly about their views -- what do they feel prevents them from getting a job? They may identify both controllable and uncontrollable factors.

Controllable factors such as education and training may be important for this group. Further exploration of data or a sample of client files from this group may show lower educational attainment for this group. This is "controllable" by the individual youth and could point to measures to address their education needs.

Focusing on uncontrollable factors might lead to looking at the employers who do and do not hire all youth in this age group. This data might show that small businesses who often hire following a WEP

placement do not hire these racial minority youth, suggesting systemic barriers that may be ameliorated by a strategy related to employers.

Several measures are suggested based on measures centres are currently employing or considering.

External measures directed specifically at employers:

- One centre reported an Employer Appreciation Luncheon as a vehicle to recognize employers and share information about the youth employment service. This venue might also provide the opportunity to inform employers about the benefits of diversity in their workforce.

- Increasing one-to-one contact with employers to support placements and encourage training was reported by one centre.

- Another centre offers cultural sensitivity training to employers to increase the likelihood of successful placements and hiring.

- One centre included a Native employer representative on their Advisory Committee to provide input about program development and delivery.

External measures to link with other community groups for information sharing and service development:

- Some centres mentioned reaching out to community groups representing or working with particular equity groups to learn more about their views on systemic discrimination and to better understand cultural differences, special needs and their impact on service needs and outcomes. Specifically, several centres mentioned working with Native Friendship Centres or youth services. This enables them to get assistance in understanding cultural differences that are preventing WEP graduates from becoming employed.

- Similarly, some cities have groups that tutor Black youth to improve their literacy levels and to provide positive role models. Other cities with South Asian populations may have organizations that assist these youth in a similar way. Groups such as this could provide valuable insight into the reasons for the unemployment outcomes for certain youth and suggest remedies for systemic barriers.

Internal measures to improve outcomes for equity groups, particularly the 16-19 year old racial minorities identified:

- Better understanding gained from contact with community groups could point to the need for internal measures, such as service development using a creative program model or hiring staff that reflect the make-up of the clients' services. In one example, an Aboriginal counsellor links with potential employers as well as with the youth.

- A number of centres mentioned cross-cultural, sensitivity and awareness training, to help staff understand how to serve these youth better. Some centres specifically invite Native elders to participate in training and provide ongoing advice.

- The use of a cultural interpreter by one centre to assist in understanding the dynamics of culture in the employment counselling process with particular clients.

- The use of the module "Initiation to Canadian Life," by another centre to help new Canadians understand Canadian society in preparation for employment.

- Talking directly with youth in these racial minorities about their lack of success in employment. This may yield some interesting opinions that could be followed up with potential employers and other service providers to address perceived or real systemic barriers.

Example 3: Summary Report - FUTURES: Types of Outcomes by Sex - All Regions.

This table shows the outcomes by gender for all FUTURES clients included in the survey. Most notable are the numbers of females who are "not available" compared with those for males.

If this were a table representing the clients in one program in a centre, this information would signal the need to understand why women were not available for employment or education. What age group are these women? Are they members of one or more other equity groups? Do they have children and lack child care? Do they change their minds about wanting to work? If so, why? Is it related to a perception of the young women that there are systemic barriers to their employment?

Asking young women who identify themselves as "not available" for their perceptions about barriers may also be helpful in directing further information enquiries and determining needed measures.

These questions suggest internal measures such as:

- Further investigation of data to understand this pattern. Looking at other relevant factors (e.g., age differences within this group, racial heritage, Francophone, disability or social assistance) might help to focus on which sub-group is having the most difficulty. This can be accomplished through further analysis of the data including the production of tables showing only the women who are "not available" and including two of the other dimensions mentioned. Alternatively, for small organizations, reviews of individual client files may be more practical and accessible.

Also external measures could be employed:

- If the need for child care is the answer, one option is working with the municipal social services to enable child care subsidies to be made available to this group wherever possible. The data may be helpful in making a case for facilitating child care for this group.

This table also points to problem areas for young men. Reviewing further data about the group of young men with whom the agency has lost contact may reveal some pattern related to their ages, education, income or membership in one of the equity groups.

Conclusions

Using data to understand and focus observed patterns and impressions can strengthen a centre's case for additional resources to target services to a particular equity group. Using data can also help to focus services and program planning to ensure that resources are used in the most beneficial manner possible to promote the outcomes that are desirable for all young people using employment services.

Appendix Part I
Selected Outcome Reports

A.918-4

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Age
All Regions

	14-15	16-19	20-24	25-29	Not Entered	Total
	% x-axis:	0.9%	28.9%	68.8%	0.9%	0.6%	
Employment :	3	99	236	3	2	343
	% y-axis:	42.9%	35.9%	52.0%	23.1%	40.0%	45.4%
	% x-axis:	1.6%	50.8%	46.1%	1.6%	0.0%	
Education :	2	65	59	2	0	128
	% y-axis:	28.6%	23.6%	13.0%	15.4%	0.0%	17.0%
	% x-axis:	0.0%	34.6%	59.6%	5.8%	0.0%	
Other Training :	0	18	31	3	0	52
	% y-axis:	0.0%	6.5%	6.8%	23.1%	0.0%	6.9%
	% x-axis:	0.0%	37.0%	55.6%	5.6%	1.9%	
Oth Agency Invl:	0	20	30	3	1	54
	% y-axis:	0.0%	7.2%	6.6%	23.1%	20.0%	7.2%
	% x-axis:	1.6%	40.2%	54.9%	1.6%	1.6%	
Unemployment :	2	49	67	2	2	122
	% y-axis:	28.6%	17.8%	14.8%	15.4%	40.0%	16.2%
	% x-axis:	0.0%	45.2%	54.8%	0.0%	0.0%	
Not Available :	0	14	17	0	0	31
	% y-axis:	0.0%	5.1%	3.7%	0.0%	0.0%	4.1%
	% x-axis:	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
Lost Contact :	0	7	7	0	0	14
	% y-axis:	0.0%	2.5%	1.5%	0.0%	0.0%	1.9%
	% x-axis:	0.0%	36.4%	63.6%	0.0%	0.0%	
Not Entered :	0	4	7	0	0	11
	% y-axis:	0.0%	1.4%	1.5%	0.0%	0.0%	1.5%
Total :	7	276	454	13	5	755
	0.9%	36.6%	60.1%	1.7%	0.7%	

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Disability
All Regions

	With Disability	Without Disability	Total
	% x-axis: 7.9%	92.1%	
Employment :	27	316	343
	% y-axis: 43.5%	45.6%	45.4%
	% x-axis: 3.9%	96.1%	
Education :	5	123	128
	% y-axis: 8.1%	17.7%	17.0%
	% x-axis: 11.5%	88.5%	
Other Training :	6	46	52
	% y-axis: 9.7%	6.6%	6.9%
	% x-axis: 18.5%	81.5%	
Oth Agency Invl:	10	44	54
	% y-ax 16.1%	6.3%	7.2%
	% x-axis: 6.6%	93.4%	
Unemployment :	8	114	122
	% y-axis: 12.9%	16.5%	16.2%
	% x-axis: 12.9%	87.1%	
Not Available :	4	27	31
	% y-axis: 6.5%	3.9%	4.1%
	% x-axis: 0.0%	100.0%	
Lost Contact :	0	14	14
	% y-axis: 0.0%	2.0%	1.9%
	% x-axis: 18.2%	81.8%	
Not Entered :	2	9	11
	% y-axis: 3.2%	1.3%	1.5%
Total :	62	693	755
	8.2%	91.8%	

A.918-5

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Highest Level of Education
All Regions

Grade =>	< 8	9	10	11	12/13	Post Sec	Not Entered	Total
	% x-axis:	2.9%	9.0%	14.6%	22.4%	35.6%	14.9%	0.6%	
Employment :	10	31	50	77	122	51	2	343
	% y-axis:	17.9%	32.6%	40.7%	45.3%	53.0%	64.6%	100.0%	45.4%
	% x-axis:	16.4%	17.2%	14.8%	25.0%	18.8%	7.8%	0.0%	
Education :	21	22	19	32	24	10	0	128
	% y-axis:	37.5%	23.2%	15.4%	18.8%	10.4%	12.7%	0.0%	17.0%
	% x-axis:	1.9%	9.6%	19.2%	23.1%	40.4%	5.8%	0.0%	
Other Training :	1	5	10	12	21	3	0	52
	% y-axis:	1.8%	5.3%	8.1%	7.1%	9.1%	3.8%	0.0%	6.9%
	% x-axis:	11.1%	13.0%	7.4%	31.5%	35.2%	1.9%	0.0%	
Oth Agency Invl:	6	7	4	17	19	1	0	54
	% y-axis:	10.7%	7.4%	3.3%	10.0%	8.3%	1.3%	0.0%	7.2%
	% x-axis:	9.8%	17.2%	17.2%	17.2%	29.5%	9.0%	0.0%	
Unemployment :	12	21	21	21	36	11	0	122
	% y-axis:	21.4%	22.1%	17.1%	12.4%	15.7%	13.9%	0.0%	16.2%
	% x-axis:	0.0%	19.4%	41.9%	19.4%	16.1%	3.2%	0.0%	
Not Available :	0	6	13	6	5	1	0	31
	% y-axis:	0.0%	6.3%	10.6%	3.5%	2.2%	1.3%	0.0%	4.1%
	% x-axis:	21.4%	7.1%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	
Lost Contact :	3	1	6	2	2	0	0	14
	% y-axis:	5.4%	1.1%	4.9%	1.2%	0.9%	0.0%	0.0%	1.9%
	% x-axis:	27.3%	18.2%	0.0%	27.3%	9.1%	18.2%	0.0%	
Not Entered :	3	2	0	3	1	2	0	11
	% y-axis:	5.4%	2.1%	0.0%	1.8%	0.4%	2.5%	0.0%	1.5%
Total :	56	95	123	170	230	79	2	755
	7.4%	12.6%	16.3%	22.5%	30.5%	10.5%	0.3%	

DOWRICH MANAGEMENT SERVICES

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Gender
All Regions

	Female	Male	Not Entered	Total
	45.5%	52.2%	2.3%	
mployment :	156	179	8	343
% y-axis:	42.7%	47.5%	61.5%	45.4%
% x-axis:	53.1%	44.5%	2.3%	
Education :	68	57	3	128
% y-axis:	18.6%	15.1%	23.1%	17.0%
% x-axis:	48.1%	51.9%	0.0%	
Other Training :	25	27	0	52
% y-axis:	6.8%	7.2%	0.0%	6.9%
% x-axis:	50.0%	50.0%	0.0%	
)th Agency Invl:	27	27	0	54
% y-ax	7.4%	7.2%	0.0%	7.2%
% x-axis:	47.5%	52.5%	0.0%	
Inemployment :	58	64	0	122
% y-axis:	15.9%	17.0%	0.0%	16.2%
% x-axis:	64.5%	32.3%	3.2%	
Not Available :	20	10	1	31
% y-axis:	5.5%	2.7%	7.7%	4.1%
% x-axis:	35.7%	57.1%	7.1%	
Lost Contact :	5	8	1	14
% y-axis:	1.4%	2.1%	7.7%	1.9%
% x-axis:	54.5%	45.5%	0.0%	
Not Entered :	6	5	0	11
% y-axis:	1.6%	1.3%	0.0%	1.5%
Total :	365	377	13	755
	48.3%	49.9%	1.7%	

A.Q18-8

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Source of Income
All Regions

	FBA	GWA	Dep of FBA GWA Recip.	No Income	"Other"	Total
% x-axis:	3.8%	29.7%	3.2%	30.6%	32.7%	
Employment :	13	102	11	105	112	343
% y-axis:	34.2%	42.9%	42.3%	45.1%	50.9%	45.4%
% x-axis:	7.8%	28.1%	4.7%	28.9%	30.5%	
Education :	10	36	6	37	39	128
% y-axis:	26.3%	15.1%	23.1%	15.9%	17.7%	17.0%
% x-axis:	3.8%	23.1%	1.9%	36.5%	34.6%	
Other Training :	2	12	1	19	18	52
% y-axis:	5.3%	5.0%	3.8%	8.2%	8.2%	6.9%
% x-axis:	9.3%	38.9%	3.7%	22.2%	25.9%	
Oth Agency Invl:	5	21	2	12	14	54
% y-ax	13.2%	8.8%	7.7%	5.2%	6.4%	7.2%
% x-axis:	4.1%	41.0%	2.5%	32.8%	19.7%	
Unemployment :	5	50	3	40	24	122
% y-axis:	13.2%	21.0%	11.5%	17.2%	10.9%	16.2%
% x-axis:	9.7%	29.0%	6.5%	25.8%	29.0%	
Not Available :	3	9	2	8	9	31
% y-axis:	7.9%	3.8%	7.7%	3.4%	4.1%	4.1%
% x-axis:	0.0%	50.0%	7.1%	35.7%	9.1%	
Lost Contact :	0	7	1	5	1	14
% y-axis:	0.0%	2.9%	3.8%	2.1%	0.5%	1.9%
% x-axis:	0.0%	9.1%	0.0%	63.6%	27.3%	
Not Entered :	0	1	0	7	3	11
% y-axis:	0.0%	0.4%	0.0%	3.0%	1.4%	1.5%
Total :	38	238	26	233	220	755
	5.0%	31.5%	3.4%	30.9%	29.1%	

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Language
All Regions

	Francophone	Non-Francophone	Total
% x-axis:	8.2%	91.8%	
Employment :	28	315	343
% y-axis:	38.4%	46.2%	45.4%
% x-axis:	14.1%	85.9%	
Education :	18	110	128
% y-axis:	24.7%	16.1%	17.0%
% x-axis:	7.7%	92.3%	
Other Training :	4	48	52
% y-axis:	5.5%	7.0%	6.9%
% x-axis:	13.0%	87.0%	
Oth Agency Invl:	7	47	54
% y-ax	9.6%	6.9%	7.2%
% x-axis:	9.0%	91.0%	
Unemployment :	11	111	122
% y-axis:	15.1%	16.3%	16.2%
% x-axis:	9.7%	90.3%	
Not Available :	3	28	31
% y-axis:	4.1%	4.1%	4.1%
% x-axis:	14.3%	85.7%	
Lost Contact :	2	12	14
% y-axis:	2.7%	1.8%	1.9%
% x-axis:	0.0%	100.0%	
Not Entered :	0	11	11
% y-axis:	0.0%	1.6%	1.5%
Total :	73	682	755
	9.7%	90.3%	

A.918-2

OTAB - Outcome Data
Summary Report - Futures
Types of Outcomes by Racial Heritage
All Regions

	Aboriginal	South Asian	W Asian Arab	Other	Black	E/SE Asian	White	Not Entered	Total
	% x-axis:	4.4%	3.5%	1.5%	2.0%	20.4%	3.2%	64.4%	0.6%	
Employment :	15	12	5	7	70	11	221	2	343
	% y-axis:	28.8%	46.2%	62.5%	50.0%	47.9%	64.7%	45.5%	33.3%	45.4%
	% x-axis:	10.9%	6.3%	1.6%	0.8%	15.6%	0.8%	62.5%	1.6%	
Education :	14	8	2	1	20	1	80	2	128
	% y-axis:	26.9%	30.8%	25.0%	7.1%	13.7%	5.9%	16.5%	33.3%	17.0%
	% x-axis:	3.8%	5.8%	1.9%	1.9%	28.8%	5.8%	50.0%	1.9%	
Other Training :	2	3	1	1	15	3	26	1	52
	% y-axis:	3.8%	11.5%	12.5%	7.1%	10.3%	17.6%	5.3%	16.7%	6.9%
	% x-axis:	11.1%	3.7%	0.0%	1.9%	13.0%	0.0%	70.4%	0.0%	
Oth Agency Invl:	6	2	0	1	7	0	38	0	54
	% y-axis:	11.5%	7.7%	0.0%	14.3%	4.8%	0.0%	7.8%	0.0%	7.2%
	% x-axis:	9.0%	0.8%	0.0%	1.6%	17.2%	0.8%	69.7%	0.8%	
Unemployment :	11	1	0	2	21	1	85	1	122
	% y-axis:	21.2%	3.8%	0.0%	14.3%	14.4%	5.9%	17.5%	16.7%	16.2%
	% x-axis:	3.2%	0.0%	0.0%	6.5%	19.4%	3.2%	67.7%	0.0%	
Not Available :	1	0	0	2	6	1	21	0	31
	% y-axis:	1.9%	0.0%	0.0%	14.3%	4.1%	5.9%	4.3%	0.0%	4.1%
	% x-axis:	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	71.4%	0.0%	
Lost Contact :	2	0	0	0	2	0	10	0	14
	% y-axis:	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	2.1%	0.0%	1.9%
	% x-axis:	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	45.5%	0.0%	45.5%	0.0%	
Not Entered :	1	0	0	0	5	0	5	0	11
	% y-axis:	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	1.0%	0.0%	1.5%
Total :	52	26	8	14	146	17	486	6	755
	.9%	1%	1	1.9%	19.3%	3%	64.4%	0.8%	

DOWRICH MANAGEMENT SERVICES

A.Q18-4

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Age
All Regions

	14-15	16-19	20-24	25-29	Not Entered	Total
	% x-axis:	1.3%	34.2%	60.6%	2.9%	1.1%	
Employment :	7	189	335	16	6	553
	% y-axis:	21.2%	34.4%	38.1%	32.0%	60.0%	36.3%
	% x-axis:	4.2%	38.0%	54.6%	2.7%	0.5%	
Education :	17	154	221	11	2	405
	% y-axis:	51.5%	28.0%	25.1%	22.0%	20.0%	26.6%
	% x-axis:	1.8%	35.7%	59.6%	2.9%	0.0%	
Other Training :	3	61	102	5	0	171
	% y-axis:	9.1%	11.1%	11.6%	10.0%	0.0%	11.2%
	% x-axis:	1.5%	31.8%	56.1%	10.6%	0.0%	
Oth Agency Invl:	1	21	37	7	0	66
	% y-axis:	3.0%	3.8%	4.2%	14.0%	0.0%	4.3%
	% x-axis:	0.0%	36.4%	58.2%	5.5%	0.0%	
Unemployment :	0	20	32	3	0	55
	% y-axis:	0.0%	3.6%	3.6%	6.0%	0.0%	3.6%
	% x-axis:	2.6%	37.7%	54.5%	5.2%	0.0%	
Not Available :	2	29	42	4	0	77
	% y-axis:	6.1%	5.3%	4.8%	8.0%	0.0%	5.1%
	% x-axis:	1.7%	39.1%	55.7%	2.3%	9.5%	
Lost Contact :	3	68	97	4	2	174
	% y-axis:	9.1%	12.4%	11.0%	8.0%	20.0%	11.4%
	% x-axis:	0.0%	38.1%	61.9%	0.0%	0.0%	
Not Entered :	0	8	13	0	0	21
	% y-axis:	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	0.0%	1.4%
Total :	33	550	879	50	10	1522
	2.2%	36.1%	57.8%	3.3%	0.7%	

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Disability
All Regions

	With Disability	Without Disability	Total
% x-axis:	4.0%	96.0%	
Employment :	22	531	553
% y-axis:	25.9%	37.0%	36.3%
% x-axis:	5.2%	94.8%	
Education :	21	384	405
% y-axis:	24.7%	26.7%	26.6%
% x-axis:	7.0%	93.0%	
Other Training :	12	159	171
% y-axis:	14.1%	11.1%	11.2%
% x-axis:	13.6%	86.4%	
Oth Agency Invl:	9	57	66
% y-ax	10.6%	4.0%	4.3%
% x-axis:	10.9%	89.1%	
Unemployment :	6	49	55
% y-axis:	7.1%	3.4%	3.6%
% x-axis:	7.8%	92.2%	
Not Available :	6	71	77
% y-axis:	7.1%	4.9%	5.1%
% x-axis:	4.0%	96.0%	
Lost Contact :	7	167	174
% y-axis:	8.2%	11.6%	11.4%
% x-axis:	9.5%	90.5%	
Not Entered :	2	19	21
% y-axis:	2.4%	1.3%	1.4%
Total :	85	1437	1522
	5.6%	94.4%	

A.018-5

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Highest Level of Education
All Regions

Grade =>	< 8	9	10	11	12/13	Post Sec	Not Entered	Total
	3.8%	6.5%	12.1%	17.7%	37.3%	22.1%	0.5%	
Employment :	21	36	67	98	206	122	3	553
% y-axis:	20.6%	22.6%	28.6%	33.3%	41.9%	54.5%	17.6%	36.3%
% x-axis:	8.4%	11.1%	15.1%	23.7%	29.4%	10.6%	1.7%	
Education :	34	45	61	96	119	43	7	405
% y-axis:	33.3%	28.3%	26.1%	32.7%	24.2%	19.2%	41.2%	26.6%
% x-axis:	7.6%	7.0%	20.5%	16.4%	31.0%	15.8%	1.8%	
Other Training :	13	12	35	28	53	27	3	171
% y-axis:	12.7%	7.5%	15.0%	9.5%	10.8%	12.1%	17.6%	11.2%
% x-axis:	9.1%	27.3%	15.2%	7.6%	33.3%	6.1%	1.5%	
Oth Agency Invl:	6	18	10	5	22	4	1	66
% y-axis:	5.9%	11.3%	4.3%	1.7%	4.5%	1.8%	5.9%	4.3%
% x-axis:	9.1%	20.0%	12.7%	18.2%	25.5%	12.7%	1.8%	
Unemployment :	5	11	7	10	14	7	1	55
% y-axis:	4.9%	6.9%	3.0%	3.4%	2.8%	3.1%	5.9%	3.6%
% x-axis:	13.0%	13.0%	20.8%	18.2%	22.1%	13.0%	0.0%	
Not Available :	10	10	16	14	17	10	0	77
% y-axis:	9.8%	6.3%	6.8%	4.8%	3.5%	4.5%	0.0%	5.1%
% x-axis:	6.9%	14.4%	20.7%	22.4%	29.3%	5.7%	4.8%	
Lost Contact :	12	25	36	39	51	10	1	174
% y-axis:	11.8%	15.7%	15.4%	13.3%	10.4%	4.5%	5.9%	11.4%
% x-axis:	4.8%	9.5%	9.5%	19.0%	47.6%	4.8%	4.8%	
Not Entered :	1	2	2	4	10	1	1	21
% y-axis:	1.0%	1.3%	0.9%	1.4%	2.0%	0.4%	5.9%	1.4%
Total :	102	159	234	294	492	224	17	1522
	6.7%	10.4%	15.4%	19.3%	32.3%	14.7%	1.1%	

DOWRICH MANAGEMENT SERVICES

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Gender
All Regions

	Female	Male	Not Entered	Total
	47.0%	51.4%	1.6%	
Employment :	260	284	9	553
% y-axis:	36.6%	36.3%	31.0%	36.3%
% x-axis:	51.1%	47.2%	1.7%	
Education :	207	191	7	405
% y-axis:	29.2%	24.4%	24.1%	26.6%
% x-axis:	48.5%	48.0%	3.5%	
Other Training :	83	82	6	171
% y-axis:	11.7%	10.5%	20.7%	11.2%
% x-axis:	40.9%	59.1%	0.0%	
Oth Agency Invl:	27	39	0	66
% y-ax	3.8%	5.0%	0.0%	4.3%
% x-axis:	41.8%	52.7%	5.5%	
Unemployment :	23	29	3	55
% y-axis:	3.2%	3.7%	10.3%	3.6%
% x-axis:	51.9%	46.8%	1.3%	
Not Available :	40	36	1	77
% y-axis:	5.6%	4.6%	3.4%	5.1%
% x-axis:	32.8%	65.5%	1.7%	
Lost Contact :	57	114	3	174
% y-axis:	8.0%	14.6%	10.3%	11.4%
% x-axis:	61.9%	38.1%	0.0%	
Not Entered :	13	8	0	21
% y-axis:	1.8%	1.0%	0.0%	1.4%
Total :	710	783	29	1522
	46.6%	51.4%	1.9%	

A.018-8

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Source of Income
All Regions

	FBA	GWA	Dep of FBA GWA Recip.	No Income	"Other"	Total
	% x-axis:	2.0%	29.8%	3.1%	30.7%	34.4%	
Employment :	11	165	17	170	190	553
	% y-axis:	19.6%	33.7%	34.7%	37.3%	40.3%	36.3%
	% x-axis:	4.2%	24.9%	4.9%	29.9%	36.0%	
Education :	17	101	20	121	146	405
	% y-axis:	30.4%	20.6%	40.8%	26.5%	31.0%	26.6%
	% x-axis:	5.3%	31.0%	2.9%	28.7%	32.2%	
Other Training :	9	53	5	49	55	171
	% y-axis:	16.1%	10.8%	10.2%	10.7%	11.7%	11.2%
	% x-axis:	9.1%	37.9%	4.5%	30.3%	18.2%	
Oth Agency Invl:	6	25	3	20	12	66
	% y-ax	10.7%	5.1%	6.1%	4.4%	2.5%	4.3%
	% x-axis:	3.6%	38.2%	1.8%	25.5%	30.9%	
Unemployment :	2	21	1	14	17	55
	% y-axis:	3.6%	4.3%	2.0%	3.1%	3.6%	3.6%
	% x-axis:	3.9%	45.5%	2.6%	24.7%	23.4%	
Not Available :	3	35	2	19	18	77
	% y-axis:	5.4%	7.1%	4.1%	4.2%	3.8%	5.1%
	% x-axis:	4.0%	50.6%	0.6%	29.9%	123.8%	
Lost Contact :	7	88	1	52	26	174
	% y-axis:	12.5%	18.0%	2.0%	11.4%	5.5%	11.4%
	% x-axis:	4.8%	9.5%	0.0%	52.4%	33.3%	
Not Entered :	1	2	0	11	7	21
	% y-axis:	1.8%	0.4%	0.0%	2.4%	1.5%	1.4%
Total :	56	490	49	456	471	1522
	3.7%	32.2%	3.2%	30.0%	30.9%	

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Language
All Regions

	Francophone	Non-Francophone	Total
	% x-axis: 4.5%	95.5%	
Employment :	25	528	553
	% y-axis: 35.7%	36.4%	36.3%
	% x-axis: 3.5%	96.5%	
Education :	14	391	405
	% y-axis: 20.0%	26.9%	26.6%
	% x-axis: 7.6%	92.4%	
Other Training :	13	158	171
	% y-axis: 18.6%	10.9%	11.2%
	% x-axis: 3.0%	97.0%	
Oth Agency Invl:	2	64	66
	% y-ax 2.9%	4.4%	4.3%
	% x-axis: 3.6%	96.4%	
Unemployment :	2	53	55
	% y-axis: 2.9%	3.7%	3.6%
	% x-axis: 6.5%	93.5%	
Not Available :	5	72	77
	% y-axis: 7.1%	5.0%	5.1%
	% x-axis: 4.6%	95.4%	
Lost Contact :	8	166	174
	% y-axis: 11.4%	11.4%	11.4%
	% x-axis: 4.8%	95.2%	
Not Entered :	1	20	21
	% y-axis: 1.4%	1.4%	1.4%
Total :	70	1452	1522
	4.6%	95.4%	

A.918-2

OTAB - Outcome Data
Summary Report - YECC
Types of Outcomes by Racial Heritage
All Regions

	Aboriginal	South Asian	W Asian Arab	Other	Black	E/SE Asian	White	Not Entered	Total
% x-axis:	4.9%	3.4%	1.6%	3.1%	10.3%	1.8%	73.4%	1.4%	
Employment :	27	19	9	17	57	10	406	8	553
% y-axis:	29.0%	42.2%	28.1%	47.2%	22.5%	28.6%	40.3%	38.1%	36.3%
% x-axis:	7.4%	3.0%	2.2%	2.7%	22.5%	2.7%	58.3%	1.2%	
Education :	30	12	9	11	91	11	236	5	405
% y-axis:	32.3%	26.7%	28.1%	30.6%	36.0%	31.4%	23.4%	23.8%	26.6%
% x-axis:	5.8%	0.6%	2.9%	1.8%	26.9%	4.1%	55.6%	2.3%	
Other Training :	10	1	5	3	46	7	95	4	171
% y-axis:	10.8%	2.2%	15.6%	8.3%	18.2%	20.0%	9.4%	19.0%	11.2%
% x-axis:	4.5%	10.6%	3.0%	3.0%	22.7%	1.5%	51.5%	3.0%	
Oth Agency Invl:	3	7	2	2	15	1	34	2	66
% y-axis:	3.2%	15.6%	6.3%	0.0%	5.9%	2.9%	3.4%	9.5%	4.3%
% x-axis:	12.7%	0.0%	3.6%	0.0%	16.4%	3.6%	61.8%	1.8%	
Unemployment :	7	0	2	0	9	2	34	1	55
% y-axis:	7.5%	0.0%	6.3%	0.0%	3.6%	5.7%	3.4%	4.8%	3.6%
% x-axis:	6.5%	2.6%	1.3%	2.6%	16.9%	2.6%	66.2%	1.3%	
Not Available :	5	2	1	2	13	2	51	1	77
% y-axis:	5.4%	4.4%	3.1%	5.6%	5.1%	5.7%	5.1%	4.8%	5.1%
% x-axis:	4.0%	1.7%	2.3%	0.6%	10.9%	1.1%	79.3%	0.0%	
Lost Contact :	7	3	4	1	19	2	138	0	174
% y-axis:	7.5%	6.7%	12.5%	2.8%	7.5%	5.7%	13.7%	0.0%	11.4%
% x-axis:	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	61.9%	0.0%	
Not Entered :	4	1	0	0	3	0	13	0	21
% y-axis:	4.3%	2.2%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	1.3%	0.0%	1.4%
Total :	93	45	32	36	253	35	1007	21	1522
	6.1%	3.0%	2.1%	2.4%	16.6%	2.3%	66.2%	1.4%	

DOWRICH MANAGEMENT SERVICES

Appendix Part II
Survey Tools
Form "A", "B", "C"

(including instructions)

LEP YOUTH - EQUITY OF OUTCOME DATA REVIEW

FUTURES PROGRAM - PEP:_____

- WEP:_____

YECC PROGRAM:_____

COMPLETED BY:_____

FILE DATA - PARTICIPANT RELATED

1. Identification (file No. or other reference): _____ _____
   OTAB Region#/Centre File# or other reference

2. Racial Heritage:
   - Aboriginal ☐
   - Black ☐
   - South Asian ☐
   - E/SE Asian ☐
   - W. Asian Arab ☐
   - White ☐
   - Other ☐

3. Gender: **F** ☐ **M** ☐

4. Age: 14-15 ☐ 16-19 ☐ 20-24 ☐ 25-29 ☐

5. Highest level of education (at intake):

   Grade: 8 or less ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ 12/13 ☐ Post Sec. ☐

6. Person with disability ☐

7. Francophone ☐

8. Source of Income:

FILE DATA - PARTNER/EMPLOYER RELATED

"A"

9. Industry sector: _____ Type of Business: _____

10. Size (No. of employees): - 20 ☐ 21-50 ☐ 51-100 ☐ 100-499 ☐ 500 + ☐

11. Business hours: No. of hours/week _____ No. of days/week_____

13. Position/experience offered: _____

14. Education level required for position: _____

FILE DATA - PROGRAM ORGANIZATION/DELIVERER

15. Main employment barrier(s) (e.g. limited English/French):

(1)_____

(2) _____

16. Type(s) of program support (PEP/WEP [See instructions for examples]):

(1)_____

(2)_____

(3)_____

(4)_____

(5)_____

17. Program duration: Months: _____ Weeks: _____

18. Outcome(s) at exit:

Employment	☐	*Other agency involvement	☐
Education	☐	*Unemployed	☐
Other training	☐	*Not available for employment/education	☐
		* Lost contact	☐

19. Milestone(s) or progress markers before outcome - use only for outcomes with an asterisk (*)
Check box with most milestones noted on file

1. ☐ _____

2. ☐ _____

3. ☐ _____

20. Outcomes at 3 month follow-up:

Employment (non-Futures)	☐	Other agency involvement	☐
Education	☐	Unemployed	☐
Futures	☐	Not available for employment	☐
Other training	☐	Lost contact	☐

Instructions for completing Form "A"

- First, identify each client file that you have drawn for your sample contribution, using its current file number or other type of reference. Also, place your organization's OTAB centre number in the space indicated. This identification process will enable you to go back and check something if necessary.

- All of the other data items requested are fairly consistent with your present documentation and reporting terms and definitions.

- Form "A" is organized in a manner that clusters the data items into their broad groupings. These are data principally related to and or provided by: participants, employers and your organization.

- Data item #14 "Types of Program Support" refers to the kinds of intervention and assistance provided to the participant to assist in achieving/reaching the planned outcome. Examples of these are language training, counselling (motivational or job search skills).

- Data item #17 "Milestones or Progress Markers" refers to observable achievements of the participant's which have been noted in the file from your periodic monitoring process. It will be helpful to jot down up to three of these if possible. We are more interested, however, in your indication of the number of the milestones recorded. You may do some by ticking the appropriate box "1", "2" or "3".

"B"

OUTCOME DATA REVIEW

Utilization Experience

[This survey form should be completed by the Director/Manager if possible]

Deliverer's OTAB identification: _____

Indicate with a check mark the extent to which you agree with the statements below:

1. The data/statistical reports which are prepared by the centre are intended for the exclusive use of OTAB office in Toronto.

   Strongly agree ☐ Agree ☐ Agree somewhat ☐ Disagree ☐

2. The data/statistical reports sent to OTAB are used by OTAB for:

	Agree	Not Sure	Disagree
☐ Performance monitoring	☐	☐	☐
☐ Program planning	☐	☐	☐
☐ Program advocacy and marketing	☐	☐	☐

4. OTAB issued reports are helpful in the review of our local operation and in making necessary program adjustments.

   Strongly agree ☐ Agree ☐ Agree somewhat ☐ Disagree ☐

5. What other reports are used for local needs? (Describe by stating the data elements in each report)

   1. _____

   2. _____

   3. _____

6. We receive direct feed back from OTAB regarding the data/statistics we provide.

Strongly agree ☐ Agree ☐ Agree somewhat ☐ Disagree ☐

7. We set aside time at the centre to review the data/statistics associated with our operation, on a regular basis.

Strongly agree ☐ Agree ☐ Agree somewhat ☐ Disagree ☐

8. The data/statistics we now collect on outcomes are adequate for our planning and program evaluation.

Strongly agree ☐ Agree ☐ Agree somewhat ☐ Disagree ☐

Local Organizations' Data Management Environment

(This information may assist in assessing just how easy or difficult it might be to obtain some types of information)

9. Which of the following best describes how your data is stored?

Computerized ☐ Partially Computerized ☐ Manually ☐

10. How is the data reported to OTAB - LEP extracted/compiled?

By Computer ☐ Partly by Computer ☐ Manually ☐

11. Are there any other data (factors) you think might be useful for assessing outcomes other than the present data set?

Yes ☐ Doubtful ☐ No ☐

12. Is there a staff person with specific responsibilities for data storage and retrieval?

Yes, one ☐ Shared responsibility ☐ Any staff with time ☐

Instructions for completing Form "B"

- This form is self explanatory. It is a questionnaire requesting your organization's perspective on the use of the data and statistical reports now in effect. This information is not related in any way to the "Form A" file review. We suggest that form "B" might be more appropriately completed by the Director/Manager.

- Question #5 "What reports are used for local needs". It will suffice to merely indicate the principal data items of each additional report you are compiling locally. For example you may have a local interest in participants with Aboriginal heritage, level of education and type of business/industry interest.

- Questions #9-12 are basically aimed at getting a better understanding of the degree of automation/technology you are currently using to manage your data and how much effort in terms of staff concentration is now given to this matter.

OTAB - ACCESS AND EQUITY Measures

1. Indicate below (in point form) examples of steps your organization has taken **to date**, in terms of outreach efforts to specific groups and to assist employers/partners in accommodating those with special needs (e.g. gender, disabilities, racial heritage).

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

2. Indicate below (in point form) other ideas which you are considering that might advance equity of outcomes.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Instructions for completing Form "C"

- This is nothing more than some dedicated space for you to share examples of efforts you are making in terms of outreach to specific groups and or to assist employers in better accommodating participants who present with special needs. Participants of certain racial heritage, with disabilities and who are women, may face additional challenges in some workplaces or educational settings.

- Outreach efforts aimed at equity and easier access to opportunities may include for example: awareness training, consultation, and information dissemination on matters that will increase understanding and remove undue hardships which some participant groups might face.

Note that there is also a separate section to record ideas and measures which you have in mind even if they are not yet in effect.

Instructions pour remplir le formulaire «C»

- Ce formulaire vous permet tout simplement de nous donner des exemples des efforts que vous déployez pour rejoindre des groupes particuliers ou pour aider les employeurs à accommoder les participants qui ont des besoins spéciaux. Il arrive que les participants de certains groupes raciaux, qui sont handicapés ou qui sont des femmes, font face à des défis supplémentaires dans certains milieux de travail ou d'éducation.

- Les campagnes d'information visant l'équité et l'accès aux débouchés peuvent comprendre notamment : la sensibilisation, la consultation et la diffusion d'information sur des questions qui favoriseront la compréhension et élimineront les difficultés inutiles auxquelles certains groupes de participants doivent faire face.

À noter que le formulaire comporte également une section distincte vous permettant d'indiquer les projets et les mesures que vous envisagez, même s'ils ne sont pas encore en vigueur.

COFAM — STRATÉGIES D'ACCÈS ET D'ÉQUITÉ

1. Énumérez ci-dessous des exemples de mesures que votre organisme a pris à ce jour, pour rejoindre des groupes précis et aider les employeurs/partenaires à accommoder ceux et celles qui ont des besoins spéciaux (c'est-à-dire sexe, handicap, origine).

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

2. Énumérez ci-dessous d'autres mesures que vous envisagez prendre pour aider à améliorer les résultats en matière d'équité.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Instructions pour remplir le formulaire «B»

- Ce formulaire se passe de commentaires. Il s'agit d'un questionnaire invitant votre organisme à nous faire part de son point de vue sur l'utilisation des données et des rapports statistiques qui ont cours à l'heure actuelle. Cette information n'est liée d'aucune façon que ce soit à l'évaluation des dossiers au moyen du formulaire «A». Nous suggérons que ce soit le directeur ou chef de service qui remplisse ce formulaire.

- Question 5 — «Quels autres rapports sont utilisés pour vos propres besoins?» Il suffit d'indiquer les principaux éléments de données de chaque rapport supplémentaire que vous adressez à votre centre. Par exemple, il se peut que votre centre s'intéresse particulièrement aux participants autochtones, au niveau d'études et au type d'entreprise ou d'industrie.

- Les questions 9 à 12 servent principalement à obtenir une idée de l'utilisation que vous faites de l'informatique et de la technologie pour la gestion de vos données, et du personnel que vous affectez à cette fonction.

6. Le COFAM nous fait part de ses commentaires sur les données/statistiques que nous fournissons.

Tout à fait d'accord ☐ D'accord ☐ Plus ou moins d'accord ☐ Pas d'accord ☐

7. Nous nous réservons régulièrement du temps pour réexaminer les données/statistiques sur nos activités.

Tout à fait d'accord ☐ D'accord ☐ Plus ou moins d'accord ☐ Pas d'accord ☐

8. Les données/statistiques que nous recueillons sur nos résultats suffisent pour notre planification et notre évaluation du programme.

Tout à fait d'accord ☐ D'accord ☐ Plus ou moins d'accord ☐ Pas d'accord ☐

Situation sur la gestion des données des organismes locaux
(Cette information peut vous aider à évaluer jusqu'à quel point il est facile ou difficile d'obtenir certains genres de renseignements.)

9. Quelle méthode de gestion employez-vous pour enregistrer l'information?

Informatisée ☐ Partiellement informatisée ☐ Manuelle ☐

10. De quelle façon signalez-vous à la Direction de l'alphabétisation et de la préparation à l'emploi — COFAM, l'information compilée?

Par ordinateur ☐ Partiellement par ordinateur ☐ Manuellement ☐

11. Y a-t-il d'autres données (facteurs) qui, selon vous, pourraient être utiles pour évaluer les résultats, en plus de ces questionnaires?

Oui ☐ Peu probable ☐ Non ☐

12. Un membre du personnel en particulier est-il responsable du traitement des données?

Oui, un ☐ Responsabilité partagée ☐ Quiconque a le temps ☐

ÉVALUATION DES RÉSULTATS À LA FIN DU PROGRAMME

Usage des rapports

[Ce formulaire du sondage doit être rempli par le directeur ou la directrice ou chef de service dans la mesure du possible]

N° d'identification donné à l'organisme par le COFAM : _____

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :

1. Les rapports statistiques/de données préparés par le centre doivent être utilisés exclusivement par le bureau du COFAM à Toronto.

   Tout à fait d'accord ☐ D'accord ☐ Plus ou moins d'accord ☐ Pas d'accord ☐

2. Les rapports statistiques/de données envoyés au COFAM sont utilisés par le COFAM aux fins suivantes :

	D'accord	**Pas certain**	**Pas d'accord**
☐ Contrôle du rendement	☐	☐	☐
☐ Planification du programme	☐	☐	☐
☐ Promotion et commercialisation du programme	☐	☐	☐

4. Les rapports préparés par le COFAM sont utiles pour examiner nos activités et apporter des mises au point au programme.

   Tout à fait d'accord ☐ D'accord ☐ Plus ou moins d'accord ☐ Pas d'accord ☐

5. Quels autres rapports sont utilisés pour vos propres besoins? (Indiquer les principaux renseignements que contient chaque rapport.)

   1. _____

   2. _____

   3. _____

Instruction pour remplir le formulaire «A»

- Identifier d'abord le dossier de chaque client que vous avez retiré aux fins de l'évaluation en vous assurant du numéro de dossier actuel et autres références. Veuillez également indiquer le numéro que le COFAM vous a attribué dans l'espace prévu à cet effet. Ce procédé d'identification vous permettra de revenir en arrière pour vérifier un point.

- Les autres renseignements demandés s'apparentent à ceux des autres documents que vous devez remplir.

- Le formule «A» est conçu de façon à regrouper les renseignements généraux sur les parties intéressées. Il s'agit de données concernant, ou fournies par, les participants, les employeurs et votre organisme.

- La rubrique 16, «Genres de soutien accordé au programme», vise le genre d'intervention et de soutien apporté au participant pour l'aider à atteindre le résultat voulu. Par exemple, pour l'apprentissage de la langue, l'orientation (motivation ou aptitude à chercher un travail).

- La rubrique 17, «Jalons ou progrès accomplis», vise les accomplissements majeurs du participant qui ont été notés au dossier au cours du processus de surveillance périodique. Fournir jusqu'à trois commentaires nous aiderait. Toutefois, nous sommes surtout intéressés à connaître le nombre de jalons qui ont été atteints. Veuillez indiquer vos réponses à «1», «2» et «3».

17. Durée du programme : Mois : _____ Semaines : _____

18. Résultats au départ :

Emploi	☐	*Référé à un autre organisme	☐
Éducation	☐	*Sans emploi	☐
Autre formation	☐	*Ne peut travailler/ suivre des études	☐
		*Perdu contact	☐

19. Jalons ou progrès accomplis avant de terminer — s'applique seulement aux situations indiquées d'un (*). (Indiquer les progrès les plus remarquables inscrits au dossier.)

1. ☐ _____

2. ☐ _____

3. ☐ _____

20. Résultats du suivi après trois mois :

Emploi	☐	Référé à un autre organisme	☐
Éducation	☐	Sans emploi	☐
L'AVENIR	☐	Ne peut travailler	☐
Autre formation	☐	Perdu contact	☐

DONNÉES SUR L'EMPLOYEUSE/L'EMPLOYEUR

"A"

9. Secteur industriel : _____ Genre d'entreprise : _____

10. Nombre d'employé(e)s : 20 et moins ☐ 21 à 50 ☐ 51 à 100 ☐ 100 à 499 ☐ 500 et plus ☐

11. Heures ouvrables : N^{bre} d'heures par semaine _____ N^{bre} de jours par semaine _____

13. Poste/expérience offert : _____

14. Niveau d'éducation requis pour ce poste : _____

DONNÉES SUR L'ORGANISME DISPENSANT LE PROGRAMME

15. Principales barrières à l'emploi (par exemple, connaissances limitées du français ou de l'anglais) :

(1) _____

(2) _____

16. Genre(s) de soutien au programme (FP/SMT voir instructions pour des exemples) :

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

(5) _____

SECTION JEUNESSE DE LA DIRECTION DE L'ALPHABÉTISATION ET DE LA PRÉPARATION À L'EMPLOI (DAPE)
ÉVALUATION DES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

PROGRAMMES L'AVENIR — FP : _____

- SMT : _____

PROGRAMME CCEJ : _____

REMPLI PAR : _____

DONNÉES SUR LA PARTICIPANTE/LE PARTICIPANT

1. Identifié (No de dossier ou autre référence) :

_____ _____
No de la région/du centre du COFAM N° de dossier ou autre n° de réf.

2. Origine :

Autochtone	☐	Noire	☐
Asiatique du Sud	☐	Asiatique de l'Est/Sud Est	☐
Asiatique occidentale/Arabe	☐	Blanche	☐
Autre	☐		

3. Sexe : **F** ☐ **H** ☐

4. Âge: 14 et 15 ☐ 16 à 19 ☐ 20 à 24 ☐ 25 à 29 ☐

5. Niveau d'études le plus élevé (à l'inscription) :

8e année ou moins ☐	9e année ☐	10e année ☐
11e année ☐	12e-13e année ☐	Études postsecondaires ☐

6. Personne handicapée ☐

7. Francophone ☐

8. Source de revenu :

PF ☐ ASG ☐ À la charge d'un bénéficiaire de PF/ASG ☐ Aucun revenu ☐

Annexe — Partie II

Instruments d'enquête

Formulaires «A», «B», «C»

(avec les instructions)

A-Q18-2

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — CCEJ
Types de résultats selon l'origine raciale
Toutes régions

	Autochtone	Asiatique du Sud	Asiatique occ./arabe	Autre	Noire	Asiatique E/SE	Blanche	Non indiquée	Total
Axe des X	4,9 %	3,4 %	1,6 %	3,1	10,3	1,8 %	73,4 %	1,4 %	
Emploi :	27	19	9	17	57	10	406	8	553
Axe des Y	29,0 %	42,2 %	28,1 %	47,2	22,5	28,6 %	40,3 %	38,1 %	36,3
Axe des X	7,4 %	3,0 %	2,2 %	2,7	22,5	2,7 %	58,3 %	1,2 %	
Éducation :	30	12	9	11	91	11	236	5	405
Axe des Y	32,3 %	26,7 %	28,1 %	30,6	36,0	31,4 %	23,4 %	23,8 %	26,6
Axe des X	5,8 %	0,6 %	2,9 %	1,8	26,9	4,1 %	55,6 %	2,3 %	
Autre formation :	10	1	5	3	46	7	95	4	171
Axe des Y	10,8 %	2,2 %	15,6 %	8,3	18,2	20,0 %	9,4 %	19,0 %	11,2
Axe des X	4,5 %	10,6 %	3,0 %	3,0	22,7	1,5 %	51,5 %	3,0 %	
Dir. autre organisme :	3	7	2	2	15	1	34	2	66
Axe des Y	3,2 %	15,6 %	6,3 %	0,0	5,9	2,9 %	3,4 %	9,5 %	4,3
Axe des X	12,7 %	0,0 %	3,6 %	0,0	16,4	3,6 %	61,8 %	1,8 %	
Sans emploi :	7	0	2	0	9	2	34	1	55
Axe des Y	7,5 %	0,0 %	6,3 %	0,0	3,6	5,7 %	3,4 %	4,8 %	3,6
Axe des X	6,5 %	2,6 %	1,3 %	2,6	16,9	2,6 %	66,2 %	1,3 %	
Non disponible :	5	2	1	2	13	2	51	1	77
Axe des Y	5,4 %	4,4 %	3,1 %	5,6	5,1	5,7 %	5,1 %	4,8 %	5,1
Axe des X	4,0 %	1,7 %	2,3 %	0,6	10,9	1,1 %	79,3 %	0,0 %	
Perte de contact :	7	3	4	1	19	2	138	0	174
Axe des Y	7,5 %	6,7 %	12,5 %	2,8	7,5	5,7 %	13,7 %	0,0 %	11,4
Axe des X	19,0 %	4,8 %	0,0 %	0,0	14,3	0,0 %	61,9 %	0,0 %	
Non indiqué :	4	1	0	0	3	0	13	0	21
Axe des Y	4,3 %	2,2 %	0,0 %	0,0	1,2	0,0 %	1,3 %	0,0 %	1,4
Total	93	45	32	36	253	35	1 007	21	1 522
	6,1 %	3,0 %	2,1 %	2,4	16,6	2,3 %	66,2 %	1,4 %	

Table A.Q18-2

COFAM — Données sur les résultats Rapport sommaire — CCEJ Types de résultats selon la langue Toutes régions			
	Francophones	Non-francophones	Total
Axe des X	4,5 %	95,5 %	
Emploi :	25	528	553
Axe des Y	35,7 %	36,4 %	36,3 %
Axe des X	3,5 %	96,5 %	
Éducation :	14	391	405
Axe des Y	20,0 %	26,9 %	26,6 %
Axe des X	7,6 %	92,4 %	
Autre formation :	13	158	171
Axe des Y	18,6 %	10,9 %	11,2 %
Axe des X	3,0 %	97,0 %	
Dir. autre organisme :	2	64	66
Axe des Y	2,9 %	4,4 %	4,3 %
Axe des X	3,6 %	96,4 %	
Sans emploi :	2	53	55
Axe des Y	2,9 %	3,7 %	3,6 %
Axe des X	6,5 %	93,5 %	
Non disponible :	5	72	77
Axe des Y	7,1 %	5,0 %	5,1 %
Axe des X	4,6 %	95,4 %	
Perte de contact :	8	166	174
Axe des Y	11,4 %	11,4 %	11,4 %
Axe des X	4,8 %	95,2 %	
Non indiqué :	1	20	21
Axe des Y	1,4 %	1,4 %	1,4 %
Total	70	1 452	1 522
	4,6 %	95,4 %	

A-Q18-8

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — CCEJ
Types de résultats selon la source de revenu
Toutes régions

	PF	ASG	Charge d'un bén. PF/ASG	Aucun revenu	«Autre»	Total
Axe des X	2,0 %	29,8 %	3,1 %	30,7 %	34,4 %	
Emploi :	11	165	17	170	190	553
Axe des Y	19,6 %	33,7 %	34,7 %	37,3 %	40,3 %	36,3 %
Axe des X	4,2 %	24,9 %	4,9 %	29,9 %	36,0 %	
Éducation :	17	101	20	121	146	405
Axe des Y	30,4 %	20,6 %	40,8 %	26,5 %	31,0 %	26,6 %
Axe des X	5,3 %	31,0 %	2,9 %	28,7 %	32,2 %	
Autre formation :	9	53	5	49	55	171
Axe des Y	16,1 %	10,8 %	10,2 %	10,7 %	11,7 %	11,2 %
Axe des X	9,1 %	37,9 %	4,5 %	30,3 %	18,2 %	
Dir. autre organisme :	6	25	3	20	12	66
Axe des Y	10,7 %	5,1 %	6,1 %	4,4 %	2,5 %	4,3 %
Axe des X	3,6 %	38,2 %	1,8 %	25,5 %	30,9 %	
Sans emploi :	2	21	1	14	17	55
Axe des Y	3,6 %	4,3 %	2,0 %	3,1 %	3,6 %	3,6 %
Axe des X	3,9 %	45,5 %	2,6 %	24,7 %	23,4 %	
Non disponible :	3	35	2	19	18	77
Axe des Y	5,4 %	7,1 %	4,1 %	4,2 %	3,8 %	5,1 %
Axe des X	4,0 %	50,6 %	0,6 %	29,9 %	123,8 %	
Perte de contact :	7	88	1	52	26	174
Axe des Y	12,5 %	18,0 %	2,0 %	11,4 %	5,5 %	11,4 %
Axe des X	4,8 %	9,5 %	0,0 %	52,4 %	33,3 %	
Non indiqué :	1	2	0	11	7	21
Axe des Y	1,8 %	0,4 %	0,0 %	2,4 %	1,5 %	1,4 %
Total	56	490	49	456	471	1 522
	3,7 %	32,2 %	3,2 %	30,0 %	30,9 %	

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — CCEJ
Types de résultats selon le sexe
Toutes régions

	Femmes	Hommes	Non indiqué	Total
Axe des X	47,0 %	51,4 %	1,6 %	
Emploi :	260	284	9	553
Axe des Y	36,6 %	36,3 %	31,0 %	36,3 %
Axe des X	51,1 %	47,2 %	1,7 %	
Éducation :	207	191	7	405
Axe des Y	29,2 %	24,4 %	24,1 %	26,6 %
Axe des X	48,5 %	48,0 %	3,5 %	
Autre formation :	83	82	6	171
Axe des Y	11,7 %	10,5 %	20,7 %	11,2 %
Axe des X	40,9 %	59,1 %	0,0 %	
Dir. autre organisme :	27	39	0	66
Axe des Y	3,8 %	5,0 %	0,0 %	4,3 %
Axe des X	41,8 %	52,7 %	5,5 %	
Sans emploi :	23	29	3	55
Axe des Y	3,2 %	3,7 %	10,3 %	3,6 %
Axe des X	51,9 %	46,8 %	1,3 %	
Non disponible :	40	36	1	77
Axe des Y	5,6 %	4,6 %	3,4 %	5,1 %
Axe des X	32,8 %	65,5 %	1,7 %	
Perte de contact :	57	114	3	174
Axe des Y	8,0 %	14,6 %	10,3 %	11,4 %
Axe des X	61,9 %	38,1 %	0,0 %	
Non indiqué :	13	8	0	21
Axe des Y	1,8 %	1,0 %	0,0 %	1,4 %
Total	710	783	29	1 522
	46,6 %	51,4 %	1,9 %	

A-Q18-5

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — CCEJ
Types de résultats selon le plus haut niveau d'étude
Toutes régions

Année = >	<8e	9e	10e	11e	12e-13e	Ét. sec.	Non indiqué	Total
Axe des X	3,8 %	6,5 %	12,1 %	17,7 %	37,3 %	22,1 %	0,5 %	
Emploi :	21	36	67	98	206	122	3	553
Axe des Y	20,6 %	22,6 %	28,6 %	33,3 %	41,9 %	54,5 %	17,6 %	36,3 %
Axe des X	8,4 ?	11,1 %	15,1 %	23,7 %	29,4 %	10,6 %	1,7 %	
Éducation :	34	45	61	96	119	43	7	405
Axe des Y	33,4 %	28,3 %	26,1 %	32,7 %	24,2 %	19,2 %	41,2 %	26,6 %
Axe des X	7,6 %	7,0 %	20,5 %	16,4 %	31,0 %	15,8 %	1,8 %	
Autre formation :	13	12	35	28	53	27	3	171
Axe des Y	12,7 %	7,5 %	15,0 %	9,5 %	10,8 %	12,1 %	17,6 %	11,2 %
Axe des X	9,1 %	27,3 %	15,2 %	7,6 %	33,3 %	6,1 %	1,5 %	
Dir. autre organisme :	6	18	10	5	22	4	1	66
Axe des Y	5,9 %	11,3 %	4,3 %	1,7 %	4,5 %	1,8 %	5,9 %	4,3 %
Axe des X	9,1 %	20,0 %	12,7 %	18,2 %	25,5 %	12,7 %	1,8 %	
Sans emploi :	5	11	7	10	14	7	1	55
Axe des Y	4,9 %	6,9 %	3,0 %	3,4 %	2,8 %	3,1 %	5,9 %	3,6 %
Axe des X	13,0 %	13,0 %	20,8 %	18,2 %	22,1 %	13,0 %	0,0 %	
Non disponible :	10	10	16	14	17	10	0	77
Axe des Y	9,8 %	6,3 %	6,8 %	4,8 %	3,5 %	4,5 %	0,0 %	5,1 %
Axe des X	6,9 %	14,4 %	20,7 %	22,4 %	29,3 %	5,7 %	4,8 %	
Perte de contact :	12	25	36	39	51	10	1	174
Axe des Y	11,8 %	15,7 %	15,4 %	13,3 %	10,4 %	4,5 %	5,9 %	11,4 %
Axe des X	4,8 %	9,5 %	9,5 %	19,0 %	47,6 %	4,8 %	4,8 %	
Non indiqué :	1	2	2	4	10	1	1	21
Axe des Y	1,0 %	1,3 %	0,9 %	1,4 %	2,0 %	0,4 %	5,9 %	1,4 %
Total	102	159	234	294	492	224	17	1 522
	6,7 %	10,4 %	15,4 %	19,3 %	32,3 %	14,7 %	1,1 %	

Table A.Q18-5

COFAM — Données sur les résultats Rapport sommaire — CCEJ Types de résultats selon le handicap Toutes régions			
	Handicapés	Non handicapés	Total
Axe des X	4,0 %	96,0 %	553
Emploi :	22	531	36,3 %
Axe des Y	25,9 %	37,0 %	
Axe des X	5,2 %	94,8 %	
Éducation :	21	384	405
Axe des Y	24,7 %	26,7 %	26,6 %
Axe des X	7,0 %	93,0 %	
Autre formation :	12	159	171
Axe des Y	14,1 %	11,1 %	11,,2 %
Axe des X	13,6 %	86,4 %	
Dir. autre organisme :	9	57	66
Axe des Y	10,6 %	4,0 %	4,3 %
Axe des X	10,9 %	89,1 %	
Sans emploi :	6	49	55
Axe des Y	7,1 %	3,4 %	3,6 %
Axe des X	7,8 %	92,2 %	
Non disponible :	6	71	77
Axe des Y	7,1 %	4,9 %	5,1 %
Axe des X	4,0 %	96,0 %	
Perte de contact :	7	167	174
Axe des Y	8,2 %	11,6 %	11,4 %
Axe des X	9,5 %	90,5 %	
Non indiqué :	2	19	21
Axe des Y	2,4 %	1,3 %	1,4 %
Total	85	1 437	1 522
	5,6 %	94,4 %	

A-Q18-4

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — CCEJ
Types de résultats selon l'âge
Toutes régions

	14 à 15 ans	16 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	Non indiqué	Total
Axe des X	1,3 %	34,2 %	60,6 %	2,9 %	1,1 %	
Emploi :	7	189	335	16	6	553
Axe des Y	21,2 %	34,4 %	38,1 %	32,0 %	60,0 %	36,3 %
Axe des X	4,2 %	38,0 %	54,6 %	2,7 %	0,5 %	
Éducation :	17	154	221	11	2	405
Axe des Y	51,5 %	28,0 %	25,1 %	22,0 %	20,0 %	26,6 %
Axe des X	1,8 %	35,7 %	59,6 %	2,9 %	0,0 %	
Autre formation :	3	61	102	5	0	171
Axe des Y	9,1 %	11,1 %	11,6 %	10,0 %	0,0 %	11,2 %
Axe des X	1,5 %	31,8 %	56,1 %	10,6 %	0,0 %	
Dir. autre organisme :	1	21	37	7	0	66
Axe des Y	3,0 %	3,8 %	4,2 %	14,0 %	0,0 %	4,3 %
Axe des X	0,0 %	36,4 %	58,2 %	5,5 %	0,0 %	
Sans emploi :	0	20	32	3	0	55
Axe des Y	0,0 %	3,6 %	3,5 %	6,0 %	0,0 %	3,6 %
Axe des X	2,6 %	37,7 %	54,5 %	5,2 %	0,0 %	
Non disponible :	2	29	42	4	0	77
Axe des Y	6,1 %	5,3 %	4,8 %	8,0 %	0,0 %	5,1 %
Axe des X	1,7 %	39,1 %	55,7 %	2.3 %	9,5 %	
Perte de contact :	3	68	97	4	2	174
Axe des Y	9,1 %	12,4 %	11,0 %	8,0 %	20,0 %	11,4 %
Axe des X	0,0 %	38,1 %	61,9 %	0,0 %	0,0 %	
Non indiqué :	0	8	13	0	0	21
Axe des Y	0,0 %	1,5 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %
Total	33	550	879	50	10	1 522
	2,2 %	36,1 %	57,8 %	3,3 %	0,7 %	

A-Q18-2

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — L'AVENIR
Types de résultats selon l'origine raciale
Toutes régions

	Autochtone	Asiatique du Sud	Asiatique occ./arabe	Autre	Noire	Asiatique E/SE	Blanche	Non indiquée	Total
Axe des X	4,4 %	3,5 %	1,5 %	2,0 %	20,4 %	3,2 %	64,4 %	0,6 %	
Emploi :	15	12	5	7	70	11	221	2	343
Axe des Y	28,8 %	46,2 %	62,5 %	50,0 %	47,9 %	64,7 %	45,5 %	33,3 %	45,4 %
Axe des X	10,9 %	6,3 %	1,6 %	0,8 %	15,6 %	0,8 %	62,5 %	1,6 %	
Éducation :	14	8	2	1	20	1	80	2	128
Axe des Y	26,9 %	30,8 %	25,0 %	7,1 %	13,7 %	5,9 %	16,5 %	33,3 %	17,0 %
Axe des X	3,8 %	5,8 %	1,9 %	1,9 %	28,8 %	5,8 %	50,0 %	1,9 %	
Autre formation :	2	3	1	1	15	3	26	1	52
Axe des Y	3,8 %	11,5 %	12,5 %	7,1 %	10,3 %	17,6 %	5,3 %	16,7 %	6,9 %
Axe des X	11,1 %	3,7 %	0,0 %	1,9 %	13,0 %	0,0 %	70,4 %	0,0 %	
Dir. autre organisme :	6	2	0	1	7	0	38	0	54
Axe des Y	11,5 %	7,7 %	0,0 %	14,3 %	4,8 %	0,0 %	7,8 %	0,0 %	7,2 %
Axe des X	9,0 %	0,8 %	0,0 %	1,6 %	17,2 %	0,8 %	69,7 %	0,8 %	
Sans emploi :	11	1	0	2	21	1	85	1	122
Axe des Y	21,2 %	3,8 %	0,0 %	14,3 %	14,4 %	5,9 %	17,5 %	16,7 %	16,2 %
Axe des X	3,2 %	0,0 %	0,0 %	6,5 %	19,4 %	3,2 %	67,7 %	0,0 %	
Non disponible :	1	0	0	2	6	1	21	0	31
Axe des Y	1,9 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %	4,1 $	5,9 %	4,3 %	0,0 %	4,1 %
Axe des X	14,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %	0,0 %	71,4 %	0,0 %	
Perte de contact :	2	0	0	0	2	0	10	0	14
Axe des Y	3,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	1,9 %
Axe des X	9,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	45,5 %	0,0 %	45,5 %	0,0 %	
Non indiqué :	1	0	0	0	5	0	5	0	11
Axe des Y	1,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,4 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	1,5 %
Total	52	26	8	14	146	17	486	6	755
	6,9 %	3,4 %	1,1 %	1,9 %	19,3 %	2,3 %	64,4 %	0,8 %	

Table A.Q18-2

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — L'AVENIR
Types de résultats selon la langue
Toutes régions

	Francophones	Non-francophones	Total
Axe des X	8,2 %	91,8 %	
Emploi :	28	315	343
Axe des Y	38,4 %	46,2 %	45,4 %
Axe des X	14,1 %	85,9 %	
Éducation :	18	110	128
Axe des Y	24,7 %	16,1 %	17,0 %
Axe des X	7,7 %	92,3 %	
Autre formation :	4	48	52
Axe des Y	5,5 %	7,0 %	6,9 %
Axe des X	13,0 %	87,0 %	
Dir. autre organisme :	7	47	54
Axe des Y	9,6 %	6,9 %	7,2 %
Axe des X	9,0 %	91,0 %	
Sans emploi :	11	111	122
Axe des Y	15,1 %	16,3 %	16,2 %
Axe des X	9,7 %	90,3 %	
Non disponible :	3	28	31
Axe des Y	4,1 %	4,1 %	4,1 %
Axe des X	14,3 %	85,7 %	
Perte de contact :	2	12	14
Axe des Y	2,7 %	1,8 %	1,9 %
Axe des X	0,0 %	100,0 %	
Non indiqué :	0	11	11
Axe des Y	0,0 %	1,6 %	1,5 %
Total	73	682	755
	9,7 %	90,3 %	

A-Q18-8

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — L'AVENIR
Types de résultats selon la source de revenu
Toutes régions

	PF	ASG	Charge d'un bén. PF/ASG	Aucun revenu	«Autre»	Total
Axe des X	3,8 %	29,7 %	3,2 %	30,6 %	32,7 %	
Emploi :	13	102	11	105	112	343
Axe des Y	34,2 %	42,9 %	42,4 %	45,1 %	50,9 %	45,4 %
Axe des X	7,8 %	28,1 %	4,7 %	28,9 %	30,5 %	
Éducation :	10	36	6	37	39	128
Axe des Y	26,3 %	15,1 %	23,1 %	15,9 %	17,7 %	17,0 %
Axe des X	3,8 %	23,1	1,9 %	36,5 %	34,6 %	
Autre formation :	2	12	1	19	18	52
Axe des Y	5,3 %	5,0 %	3,8 %	8,2 %	8,2 %	6,9 %
Axe des X	9,3 %	38,9 %	3,7 %	22,2 %	25,9 %	
Dir. autre organisme :	5	21	2	12	14	54
Axe des Y	13,2 %	8,8 %	7,7 %	5,2 %	6,4 %	7,2 %
Axe des X	4,1 %	41,0 %	2,5 %	32,8 %	19,7 %	
Sans emploi :	5	50	3	40	24	122
Axe des Y	13,2 %	21,0 %	11,5 %	17,2 %	10,9 %	16,2 %
Axe des X	9,7 %	29,0 %	6,5 %	25,8 %	29,0 %	
Non disponible :	3	9	2	8	9	31
Axe des Y	7,9 %	21,0 %	7,7 %	3,4 %	10,9 %	4,1 %
Axe des X	0,0 %	50,0 %	7,1 %	35,7 %	9,1 %	
Perte de contact :	0	7	1	5	1	14
Axe des Y	0,0 %	2,9 %	3,8 %	2,1 %	0,5 %	1,9 %
Axe des X	0,0 %	9,1 %	0,0 %	63,6 %	27,3 %	
Non indiqué :	0	1	0	7	3	11
Axe des Y	0,0 %	0,4 %	0,0 %	3,0 %	1,4 %	1,5 %
Total	38	238	26	233	220	755
	5,0 %	31,5 %	3,4 %	30,9 %	29,1 %	

COFAM — Données sur les résultats Rapport sommaire — L'AVENIR Types de résultats selon le sexe Toutes régions				
	Femmes	Hommes	Non indiqué	Total
Axe des X	45,5 %	52,2 %	2,3 %	
Emploi :	156	179	8	343
Axe des Y	42,7 %	47,5 %	61,5 %	45,4 %
Axe des X	53,1 %	44,5 %	2,3 %	
Éducation :	68	57	3	128
Axe des Y	18,6 %	15,1 %	23,1 %	17,0 %
Axe des X	48,1 %	51,9 %	0,0 %	
Autre formation :	25	27	0	52
Axe des Y	6,8 %	7,2 %	0,0 %	6,9 %
Axe des X	50,0 %	50,0 %	0,0 %	
Dir. autre organisme :	27	27	0	54
Axe des Y	7,4 %	7,2 %	0,0 %	7,2 %
Axe des X	47,5 %	52,5 %	0,0 %	
Sans emploi :	58	64	0	122
Axe des Y	15,9 %	17,0 %	0,0 %	16,2 %
Axe des X	64,5 %	32,3 %	3,2 %	
Non disponible :	20	10	1	31
Axe des Y	5,5 %	2,7 %	7,7 %	4,1 %
Axe des X	35,7 %	57,1 %	7,1 %	
Perte de contact :	5	8	1	14
Axe des Y	1,4 %	2,1 %	7,7 %	1,9 %
Axe des X	54,5 %	45,5 %	0,0 $	
Non indiqué :	6	5	0	11
Axe des Y	1,6 %	1,3 %	0,0 $	1,5 %
Total	365	377	13	755
	48,3 %	49,9 %	1,7 %	

A-Q18-5

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — L'AVENIR
Types de résultats selon le plus haut niveau d'études
Toutes régions

Année = >	≤8e	9e	10e	11e	12e-13e	Ét. sec.	Non indiqué	Total
Axe des X	2,9 %	9,0 %	14,6 %	22,4 %	35,6 %	14,9 %	0,6 %	
Emploi :	10	31	50	77	122	51	2	343
Axe des Y	17,9 %	32,6 %	40,7 %	45,3 %	53, 0 %	64,6 %	100,0 %	45,4 %
Axe des X	16,4 %	17,2 %	14,8 %	25,0 %	18, 8 %	7,8 %	0,0 %	
Éducation :	21	22	19	32	24	10	0	128
Axe des Y	37,5 %	23,2 %	15,4 %	18,8 %	10, 4 %	12,7 %	0,0 %	17,0 %
Axe des X	1,9 %	9,6 %	19,2 %	23,1 %	40, 4 %	5,8 %	0,0 %	
Autre formation :	1	5	10	12	21	3	0	52
Axe des Y	1,8 %	5,3 %	8,1 %	7,1 %	9,1 %	3,8 %	0,0 %	6,9 %
Axe des X	11,1 %	13,0 %	7,4 %	31,5 %	35, 2 %	1,9 %	0,0 %	
Dir. autre organisme :	6	7	4	17	19	1	0	54
Axe des Y	10,7 %	7,4 %	3,3 %	10,0 %	8,3 %	1,3 %	0,0 %	7,2 %
Axe des X	9,8 %	17, 2 %	17,2 %	17,2 %	29,5 %	9,0 %	0,0 %	
Sans emploi :	12	21	21	21	36	11	0	122
Axe des Y	21,4 %	22,1 %	17,1 %	12, 4 %	15,7 %	13,9 %	0,0 %	16,2 %
Axe des X	0,0 %	19,4 %	41,9 %	19, 4 %	16,1 %	3,2 %	0,0 %	
Non disponible :	0	6	13	6	5	1	0	31
Axe des Y	0,0 %	6,3 %	10,6 %	3,5 %	2,2 %	1,3 %	0,0 %	4,1 %
Axe des X	21,4 %	7,1 %	42,9 %	14,3 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	
Perte de contact :	3	1	6	2	2	0	0	14
Axe des Y	5,4 %	1,1 %	4,9 %	1,2 %	0,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
Axe des X	27,3 %	18,2 %	0,0 %	27,3 %	9,1 %	18,2 %	0,0 %	
Non indiqué :	3	2	0	3	1	2	0	11
Axe des Y	5,4 %	2,1 %	0,0 %	1,8 %	0,4 %	2,5 %	0,0 %	1,5 %
Total	56	95	123	170	230	79	2	755
	7,4 %	12,6 %	16,3 %	22,5 %	30,5 %	10,5 %	0,3 %	

Table A.Q18-5

COFAM — Données sur les résultats
Rapport sommaire — L'AVENIR
Types de résultats selon le handicap
Toutes régions

	Handicapés	Non handicapés	Total
Axe des X	7,9 %	92,1 %	
Emploi :	27	316	343
Axe des Y	43,5 %	45,6 %	45,4 %
Axe des X	3,9 %	96,1 %	
Éducation :	5	123	128
Axe des Y	8,1 %	17,7 %	17,0 %
Axe des X	11,5 %	88,5 %	
Autre formation :	6	46	52
Axe des Y	9,7 %	6,6 %	6,9 %
Axe des X	18,5 %	81,5 %	
Dir. autre organisme :	10	44	54
Axe des Y	16,1 %	6,3 %	7,2 %
Axe des X	6,6 %	93,4 %	
Sans emploi :	8	114	122
Axe des Y	12,9 %	16,5 %	16,2 %
Axe des X	12,9 %	87,1 %	
Non disponible :	4	27	31
Axe des Y	6,5 %	3,9 %	4,1 %
Axe des X	0,0 %	100,0 %	
Perte de contact :	0	14	14
Axe des Y	0,0 %	2,0 %	1,9 %
Axe des X	18,2 %	81,8 %	
Non indiqué :	2	9	11
Axe des Y	3,2 %	1,3 %	1,5 %
Total	62	693	755
	8,2 %	91,8 %	

A-Q18-4	COFAM — Données sur les résultats Rapport sommaire — L'AVENIR Types de résultats selon l'âge Toutes régions					
	14 à 15 ans	16 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	Non indiqué	Total
Axe des X	0,9 %	28,9 %	68,8 %	0,9 %	0,6 %	
Emploi :	3	99	236	3	2	343
Axe des Y	42,9 %	35,9 %	52,0 %	23,1 %	40,0 %	45,4 %
Axe des X	1,6 %	50,8 %	46,1 %	1,6 %	0,0 %	
Éducation :	2	65	59	2	0	128
Axe des Y	28,6 %	23,6 %	13,0 %	15,4 %	0,0 %	17,0 %
Axe des X	0,0 %	34,6 %	59,6 %	5,8 %	0,0 %	
Autre formation :	0	18	31	3	0	52
Axe des Y	0,0 %	6,5 %	6,8 %	23,1 %	0,0 %	6,9 %
Axe des X	0,0 %	37, %	55,6 %	5,6 %	1,9 %	
Dir. autre organisme :	0	20	30	3	1	54
Axe des Y	0,0 %	7,2 %	6,6 %	23,1 %	20,0 %	7,2 %
Axe des X	1,6 %	40,2 %	54,9 %	1,6 %	1,6 %	
Sans emploi :	2	49	67	2	2	122
Axe des Y	28,6 %	17,8 %	14,8 %	15,4 %	40,0 %	16,2 %
Axe des X	0.0 %	45,2 %	54,8 %	0,0 %	0,0 %	
Non disponible :	0	14	17	0	0	31
Axe des Y	0,0 %	5,1 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	4,1 %
Axe des X	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	
Perte de contact :	0	7	7	0	0	14
Axe des Y	0,0 %	2,5 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
Axe des X	0,0 %	36,4 %	63,6 %	0,0 %	0,0 %	
Non indiqué :	0	4	7	0	0	11
Axe des Y	0,0 %	1,4 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %
Total	7	276	454	13	5	755
	0,9 %	36,6 %	60,1 %	1,7 %	0,7 %	

Annexe — Partie I

Rapports choisis sur les résultats

En demandant aux jeunes femmes qui se disent «non disponibles» quelle est leur perception des obstacles qu'elles doivent surmonter, on pourrait orienter les autres enquêtes et déterminer quelles sont les mesures à prendre.

Ces questions laissent entrevoir certaines mesures internes comme :

- Une étude plus approfondie des données pour comprendre cette tendance. L'examen d'autres facteurs pertinents (comme les différences d'âge au sein du groupe, l'origine raciale, le fait d'être francophone, le handicap ou l'aide sociale) permettraient de déterminer quel sous-groupe a le plus de difficulté. On peut y arriver en faisant une analyse plus approfondie des données, notamment grâce à la production de tableaux indiquant seulement les femmes qui ne sont «pas disponibles» et en incluant deux des autres aspects mentionnés. D'autre part, pour les petits organismes, il serait plus pratique et facile d'examiner les dossiers de bénéficiaires individuels.

On pourrait également avoir recours à des mesures externes :

- Si la solution est une garderie, l'une des options serait de travailler en collaboration avec les services sociaux municipaux pour permettre, dans la mesure du possible, le déblocage de fonds à cette fin pour ce groupe. Les données pourraient être utiles pour justifier la mise sur pied d'une garderie pour ce groupe.

Ce tableau révèle également certaines difficultés pour les jeunes hommes. L'examen d'autres données concernant le groupe de jeunes hommes avec qui l'organisme a perdu contact pourrait révéler certaines tendances liées à leur âge, éducation, revenu ou le fait d'être membre d'un des groupes désignés.

Conclusions

En ayant recours aux données pour comprendre et mettre en relief les impressions et les tendances observées, on peut justifier les mesures prises par un centre pour trouver des ressources supplémentaires en vue d'offrir des services à un groupe désigné particulier. L'utilisation de ces données peut également servir à focaliser les services et la planification des programmes afin de s'assurer que les ressources sont utilisées de la façon la plus avantageuse possible pour favoriser les résultats souhaitables pour tous les jeunes qui ont recours aux services d'emploi.

utilement les raisons des résultats débouchant sur le non-emploi pour certains jeunes et suggérer des moyens d'éliminer les obstacles systémiques.

Mesures internes pour améliorer les résultats pour les groupes désignés, tout particulièrement les membres de minorités raciales âgés de 16 à 19 ans :

- Une meilleure compréhension obtenue grâce au contact avec les groupes minoritaires pourrait révéler le besoin de mesures internes, comme le développement des services au moyen d'un modèle de programme innovateur ou de l'embauche de personnel qui reflète la composition des services aux bénéficiaires. Dans un cas, un conseiller autochtone sert de lien entre les employeurs éventuels et les jeunes.

- Un certain nombre de centres ont mentionné des séances de formation interculturelle pour aider les membres du personnel à mieux servir ces jeunes. Certains centres invitent spécialement des aînés de collectivités autochtones à participer à la formation et à fournir des services permanents.

- L'utilisation par un centre d'un interprète culturel pour aider à mieux comprendre la dynamique d'une culture dans le processus de consultation pour l'embauche dans le cas de clients particuliers.

- L'utilisation du «Cours d'initiation à la vie canadienne» par un autre centre pour aider les néo-Canadiens à comprendre la société canadienne afin de les préparer à trouver un emploi.

- Les discussions faites directement avec les jeunes de ces minorités raciales concernant leur incapacité de décrocher un emploi. On pourrait trouver des réponses intéressantes qui permettraient de pressentir certains employeurs éventuels et autres fournisseurs de services pour contrer les obstacles systémiques réels ou perçus.

Exemple 3 : Rapport sommaire — L'AVENIR : Types de résultats selon le sexe — Toutes régions.

Ce tableau indique les résultats selon le sexe pour tous les bénéficiaires du programme L'AVENIR qui ont fait l'objet de l'enquête. Fait intéressant à noter, le nombre de femmes qui se disent «non disponibles» pour travailler ou étudier, par rapport au nombre d'hommes.

S'il s'agissait ici d'un tableau représentant les bénéficiaires d'un programme dans un centre, ces renseignements auraient révélé le besoin de comprendre pourquoi les femmes ne peuvent travailler ou faire des études. Quel est le groupe d'âges de ces femmes? Font-elles partie d'un ou de plusieurs groupes désignés? Ont-elles des enfants et leur est-il impossible de faire garder? Décident-elles à un moment donné de ne pas travailler? Si c'est le cas, pourquoi? S'agit-il d'une perception des jeunes femmes qui constitue un obstacle systémique à leur emploi?

bénéficiaires de ce groupe pourrait révéler qu'il possède un niveau d'études moins élevé. Il s'agit là d'un facteur «maîtrisable» par ces personnes. Un tel examen est susceptible de faire ressortir les mesures à prendre pour leur permettre d'obtenir l'éducation nécessaire.

En regardant de plus près les facteurs non maîtrisables, on pourrait déterminer quels sont les employeurs qui embauchent ou n'embauchent pas les jeunes de ce groupe d'âges. Les données pourraient révéler que les PME qui embauchent souvent des bénéficiaires à la fin du programme SMT n'embauchent pas de jeunes faisant partie de groupes raciaux, ce qui laisse entendre qu'il existe des obstacles systémiques qui pourraient être atténués grâce à une stratégie visant les employeurs.

Plusieurs mesures ont été suggérées en fonction des mesures que les autres centres utilisent actuellement ou envisagent d'utiliser.

Mesures externes visant spécialement les employeurs :

- Un centre a affirmé qu'il tenait un déjeuner-rencontre avec les employeurs afin de mieux les connaître et de les informer au sujet du service d'emploi des jeunes. Cette méthode permettrait également d'informer les employeurs au sujet des avantages de la diversité dans leur main-d'œuvre.

- L'augmentation du contact personnel avec les employeurs pour favoriser les placements et la formation était une autre mesure énoncée par un des centres.

- Un autre centre offre des séances d'initiation aux diverses cultures pour les employeurs en vue d'augmenter les chances de succès des placements et l'embauche.

- Un centre avait au sein de son comité consultatif un employeur autochtone pour connaître ses opinions sur l'élaboration et la prestation des programmes.

Mesures externes pour établir un lien avec d'autres groupements communautaires pour l'échange d'information et le développement des services :

- Certains centres mentionnent avoir rejoint certains groupements communautaires représentant des groupes désignés particuliers, ou travaillant avec eux, pour mieux connaître leur point de vue sur la discrimination systémique et mieux comprendre les différences culturelles, les besoins spéciaux et leurs répercussions sur les services nécessaires et les résultats. Plusieurs centres ont mentionné en particulier travailler en collaboration avec des centres d'entraide autochtones ou des bureaux des services à la jeunesse. Ceci leur permet de mieux comprendre les différences culturelles qui empêchent les bénéficiaires en fin de stage en milieu de travail de trouver un emploi.

- De même, certaines villes comportent des groupes qui aident les jeunes Noirs à améliorer leur niveau d'alphabétisation et leur offrent des modèles de comportement. D'autres villes comportant des Asiatiques du Sud ont mis sur pied des organismes qui aident ces jeunes de la même façon. Ce genre de groupement pourrait expliquer

➢ La formation destinée aux membres du personnel pour les sensibiliser aux besoins des personnes handicapées et les aider à travailler avec elles.

Exemple 2 : Rapport sommaire — L'AVENIR : Types de résultats selon l'âge — Toutes régions

L'AVENIR (SMT) Résultats en matière d'emploi selon l'origine raciale et le groupe d'âges

Le rapport des résultats selon l'âge du programme L'AVENIR indique que 36 pour 100 des participants de l'échantillon sont âgés de 16 à 19 ans. Dans ce groupe d'âges, 29 pour 100 ont trouvé un emploi. Ce groupe a été relativement sous-représenté dans les résultats en matière d'emploi. En d'autres termes, 52 pour 100 du groupe des 20 à 24 ans ont trouvé un emploi, contre 36 pour 100 seulement pour les personnes âgées de 16 à 19 ans. Cela laisse entendre que les personnes âgées de 16 à 19 ans ne trouvent pas d'emploi aussi facilement que les personnes plus âgées à la fin du programme L'AVENIR.

Un examen plus approfondi des autres résultats positifs donne les renseignements suivants : les bénéficiaires âgés de 16 à 19 ans, en tant que groupe, sont plus susceptibles de se tourner vers l'éducation lorsqu'ils quittent le programme L'AVENIR que ceux âgés de 20 à 24 ans. Le fait que cette option puisse augmenter plus tard leurs possibilités d'emploi est un point important à considérer lorsqu'on détermine quelles mesures il faut prendre en fonction de cette information. Qui plus est, il serait utile de déterminer si les résultats débouchant sur le «non-emploi» pour les membres de ce groupe d'âges à leur sortie du programme L'AVENIR sont semblables aux tendances constatées dans l'ensemble de la population. Il faudra faire un examen plus approfondi pour déterminer s'il existe des groupes désignés dans la fourchette d'âges de 16 à 19 ans auxquels il faudrait porter une attention particulière.

On peut obtenir de plus amples renseignements sur ce groupe d'âges en ce qui concerne le programme SMT dans le rapport des résultats en matière d'emploi pour ce programme. Ce rapport ne porte que sur les 307 bénéficiaires qui ont trouvé un «emploi» à leur sortie du programme SMT. L'origine ethnique et l'âge des clients sont aussi inclus.

Ce tableau comporte les données nécessaires pour déterminer s'il faut apporter une attention particulière à certains groupes raciaux. Il révèle que les autochtones, les Asiatiques du Sud et les Noirs âgés de 16 à 19 ans sont représentés moins souvent dans les résultats en matière d'emploi que leurs homologues dans d'autres groupes raciaux.

Il serait utile de faire une recherche plus approfondie sur les facteurs influant sur les résultats. On pourrait poser la question directement aux bénéficiaires, à savoir qu'est-ce qui les empêche d'obtenir un emploi? Leurs réponses pourraient révéler des facteurs maîtrisables et non maîtrisables.

Les facteurs maîtrisables, comme l'éducation et la formation, pourraient être importants pour ce groupe. Un examen plus approfondi des données ou un échantillon de dossiers de

Ce tableau indique le nombre et le pourcentage de bénéficiaires de l'échantillon, handicapés ou non, par résultat. L'échantillon comporte 5,6 pour 100 de bénéficiaires handicapés. Leurs résultats en matière d'emploi ou d'éducation sont légèrement inférieurs à ce pourcentage (4 pour 100 et 5,2 pour 100, respectivement), et leur taux de «sans-emploi» est plus élevé. Pour eux, le taux de résultats débouchant sur une autre forme de formation ou sur l'aiguillage vers un autre organisme est beaucoup plus élevé que celui des bénéficiaires non handicapés (7 pour 100 et 13,9 pour 100).

Les résultats débouchant sur d'autres formes de formation, sur l'aiguillage vers un autre programme et sur l'éducation sont plus fréquents pour les jeunes handicapés que pour les jeunes non handicapés. Ce sont là des efforts qui sont faits pour améliorer les résultats des bénéficiaires sur une base individuelle, en visant des facteurs que le client peut maîtriser.

Pour mieux connaître les autres raisons du taux élevé de «sans-emploi» parmi les bénéficiaires handicapés, on effectuera un examen des bénéficiaires individuels pour déterminer quels sont les obstacles systémiques qui les empêchent de décrocher un emploi. Cette enquête est susceptible de mettre en relief certaines mesures externes ou internes particulières qui sont nécessaires.

Les mesures externes pertinentes énoncées par les centres sont notamment :

- Les campagnes d'information auprès des employeurs pour l'embauche de bénéficiaires handicapés, notamment en se tenant au courant des subventions offertes pour favoriser l'emploi de ces personnes. Il pourrait être important de poursuivre cette mesure, tout particulièrement à la lumière de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On a mentionné spécialement les horaires variables ou les adaptations nécessaires en milieu de travail.

- La collaboration avec divers organismes desservant et représentant les personnes handicapées, afin de développer des services coordonnés et de bénéficier des connaissances respectives de leurs organismes, par exemple, en nommant une personne handicapée ou un fournisseur de services travaillant avec les bénéficiaires handicapés au sein d'un comité de formateurs.

Les centres ont indiqué diverses mesures internes pertinentes :

- La mise au point d'une documentation et de formalités d'évaluation spéciales et plus détaillées pour les bénéficiaires handicapés.

- Des heures de service prolongées ou variables pour tenir compte des besoins de transport ou de soutien de certains bénéficiaires handicapés.

- L'information sur la disponibilité d'un interprète du *American Sign Language* ou d'un téléscripteur.

CHAPITRE V

Les données sur les résultats à l'appui de la planification

Le chapitre II proposait un cadre pour la «collecte des données sur les résultats en matière d'équité» fondé sur les conclusions au sujet des données actuelles sur les bénéficiaires des CCEJ et du programme l'AVENIR. Le présent et dernier chapitre du rapport propose des façons d'utiliser ce genre d'information pour la planification et l'évaluation des programmes, en particulier en ce qui concerne les résultats pour les groupes désignés. Il a recours à des exemples se fondant sur les tableaux dressés à partir des données recueillies au moyen du formulaire «A» pour démontrer de quelles façons les données peuvent servir à la planification de mesures prises pour lutter contre la discrimination systémique lorsque le besoin s'en fait sentir.

Pourquoi utiliser les données?

Le cadre de collecte de données propose d'utiliser de façon différente les données disponibles qui sont maintenant recueillies, c'est-à-dire en établissant le lien entre les résultats et les caractéristiques des bénéficiaires pour déterminer quels facteurs sont associés à des résultats positifs ou négatifs.

Les caractéristiques associées aux résultats négatifs pourraient être liées à des obstacles systémiques, tout particulièrement s'il s'agit de facteurs non maîtrisables par le bénéficiaire. En relevant les tendances de ces caractéristiques par rapport aux groupes de bénéficiaires, on pourra déterminer s'il y a lieu d'adopter des mesures pour éliminer les obstacles systémiques et les types de mesures qui pourraient être utiles.

Exemples tirés des enquêtes

Trois exemples présentés pour démontrer comment les données peuvent servir à révéler les obstacles systémiques éventuels auxquels peuvent faire face certains groupes particuliers. On se sert ici des données tirées de l'enquête provinciale. Celles provenant des centres individuels seraient plus spécifiques à leur localité et à leurs services et fourniraient une orientation plus précise.

Exemple 1 : Rapport sommaire — CCEJ : Types de résultats selon le handicap — Toutes régions

- La formation en milieu de travail pour les chefs de service qui s'occupent des placements ou de l'embauche, ainsi que pour les autres travailleurs qui entrent en contact avec les membres de groupes désignés.

- La collaboration avec d'autres organismes pour informer le grand public des programmes et des besoins de certains groupes.

- L'augmentation de la participation au sein de plusieurs conseils et comités consultatifs pour promouvoir la planification des services en collaboration et la sensibilisation aux besoins particuliers des groupes désignés dans la prestation des programmes.

Les différences entre les centres selon l'importance étaient aussi communes, ou même plus, que les différences entre les régions. En général, les centres importants ont déclaré environ 2,3 mesures actuelles par centre, par rapport à 1,4 pour les centres moyens et petits. En outre, les grands centres continuent de prévoir ou d'envisager davantage de mesures que les petits centres.

L'importance du centre peut être un facteur important qui l'amène à partager avec d'autres centres des renseignements sur les résultats des mesures qu'il a adoptées pour lutter contre la discrimination systémique. Les centres ne communiqueront entre eux concernant les mesures qu'ils ont prises que s'ils estiment qu'ils ont quelque chose en commun. Par exemple, une proportion élevée de mesures externes actuelles ont été déclarées par des centres moyens et petits répartis dans l'ensemble de la province. Les centres moyens et petits en région rurale qui envisagent une stratégie particulière pourraient utiliser la liste pour trouver un centre rural de même importance dans leur propre région ou une autre région avec lequel ils peuvent communiquer pour connaître son expérience avec cette stratégie.

Dans l'ensemble, les différences entre les centres selon leur importance, la région ou le type de programmes ne s'expliquent par facilement. Pour que les centres puissent déterminer s'ils doivent ou non avoir recours à certaines mesures pour lutter contre la discrimination systémique et quelles mesures utiliser, ils devront analyser les résultats de leurs services pour les divers groupes désignés et examiner leur milieu communautaire et leurs services. Il pourrait être nécessaire que COFAM apporte un appui et des renseignements supplémentaires pour aider les centres de la façon suggérée au chapitre III, Lignes directrices pour le fonctionnement et l'analyse pour la collecte future de données.

En règle générale, les centres auraient intérêt à envisager les mesures internes suivantes qui visent leurs services et ressources humaines :

- Le recours à la recherche et à l'évaluation pour déterminer s'il faut prendre des mesures pour contrer la discrimination systémique et, le cas échéant, les groupes désignés particuliers et les genres de mesures nécessaires (voir chapitre V).

- L'embauche de membres de tous les groupes désignés.

- L'augmentation du nombre et des types de membres de groupes désignés au sein du conseil d'administration et des comités consultatifs.

- Une plus grande interaction entre les centres et les groupes représentant ou desservant des groupes désignés grâce à la mise au point de programmes conjoints et au partage des ressources, comme l'échange ou le détachement de membres du personnel.

Parmi les mesures externes qui pourraient être utilisées davantage, mentionnons :

Cette tendance générale où il y a deux fois plus de mesures externes qu'internes laisse entendre que les centres cherchent davantage à rejoindre les membres de groupes désignés et d'organismes avec lesquels ils travaillent ou qui travaillent pour eux, et à leur faire connaître leurs services et à leur offrir des façons d'avoir leur mot à dire sur les services offerts. Il se peut que ce soit le fruit d'efforts antérieurs pour améliorer l'accès aux services pour les groupes désignés.

La représentation croisée au sein de conseils et de comités consultatifs est l'approche la plus souvent envisagée dans certaines régions. On peut la considérer comme une extension des campagnes d'information auprès des groupements communautaires; elle favorise la communication entre les groupements et les organismes et contribue à promouvoir la planification et la résolution de problèmes en collaboration. Un centre a mentionné le développement de formalités d'accueil communes pour les services d'emploi locaux comme une autre extension logique des campagnes d'information auprès des groupements communautaires.

Un plus faible pourcentage de mesures internes signifie également, toutefois, que les centres se sont probablement moins attardés à modifier les services et à s'assurer que leur personnel peut répondre adéquatement et convenablement aux groupes désignés. Le pourcentage plus élevé de mesures internes envisagées révèle peut-être qu'on porte actuellement plus attention aux résultats qu'à l'accès pour les groupes désignés, c'est-à-dire qu'on commence à se concentrer davantage sur les modifications aux programmes qui les rendront plus efficaces pour ces groupes.

Il semble que les centres examinent plus attentivement leurs besoins internes et l'efficacité des programmes par rapport aux groupes désignés que par le passé. Il y a lieu d'encourager cette tendance pour autant qu'on continue de collaborer avec les groupes externes.

Les différences dans les mesures déclarées par région révèlent que la région du Centre entreprend plus de mesures, et qu'un plus grand nombre de mesures sont envisagées dans la région du Centre et de l'Est, toutes proportions gardées. Cette différence dans le niveau d'activités est-elle liée à la pression exercée sur le région du Centre en raison du niveau élevé de minorités raciales et du niveau général d'activités liées au nombre élevé et à la diversité des services? L'expérience et la confiance des centres sont-elles un facteur influant sur les mesures particulières qui sont prises?

Il peut être important d'examiner de façon plus approfondie cette différence pour comprendre quelles mesures sont maintenant établies et quelles sont les autres mesures qui pourraient être nécessaires dans chaque région et chaque collectivité. Il se peut également que l'importance numérique soit un facteur important pour la planification. Les petits centres pourraient avoir des préoccupations particulières, comme le fait d'avoir des ressources limitées à affecter à des mesures générales non liées à des cas particuliers, ou les centres importants pourraient avoir une plus grande marge de manœuvre dans l'utilisation de leurs ressources, mais être contraints par leurs politiques et pratiques.

professionnelle, l'attention portée aux bénéficiaires d'aide sociale, les projets sociaux pour les élèves à risque du secondaire et l'exploration de nouvelles sources de fonds en vue de favoriser l'accès. Les centres envisagent la recherche et l'évaluation à l'heure actuelle, non seulement pour examiner les données sur les résultats en matière d'équité, mais également pour examiner le matériel documentaire pour s'assurer qu'il est sans parti pris, pour faire un suivi plus serré des bénéficiaires et pour sonder les employeurs.

Parmi les centres envisageant de prendre des mesures internes, on a constaté des proportions analogues entre les centres importants, moyens et petits. En règle générale, l'importance n'était pas un facteur en ce qui concerne les catégories particulières de mesures envisagées, à l'exception des centres moyens qui étaient plus portés vers la publicité.

Il se peut que les campagnes d'information auprès du public soient une stratégie nécessaire pour les centres qui ne sont pas bien connus au sein de leur collectivité en raison de leur faible importance. Il se peut également que les CCEJ soient moins visibles que les CAAT comme organismes susceptibles d'aider les gens à trouver un emploi. Ou, il se peut que les centres importants aient moins besoin de publicité du fait qu'ils sont plus visibles au sein de la collectivité. Toujours est-il que pour les membres des groupes désignés, l'accessibilité constitue toujours un obstacle dans les entreprises, quelle que soit leur importance, mais surtout dans les grandes entreprises qui peuvent être considérées comme inapprochables.

Les CAAT ont davantage tendance à se tourner vers la recherche et l'évaluation, tandis que les CCEJ ont plus souvent mentionné les mesures visant à améliorer l'éducation, la formation et la sélection du personnel. Ces différences peuvent s'expliquer notamment par ce qui suit : les CAAT ont accès à un plus grand nombre de ressources, provenant d'autres parties du collège, pour la recherche et l'évaluation, mais sont plus contraints par leurs politiques et pratiques d'emploi. Les CCEJ ont peut-être moins de ressources pour la recherche et l'évaluation, mais plus de souplesse pour ce qui est de leur politique en matière d'emploi et de leur processus décisionnel lié à l'utilisation des ressources en matière de perfectionnement du personnel.

Conclusion et ramification

Les centres utilisent diverses mesures pour régler certaines questions d'équité et d'accès. Les centres déclarent en moyenne deux fois plus de mesures externes qu'internes. Cette différence s'est fait surtout sentir dans la région du Centre, où il y avait en moyenne six fois plus de mesures externes qu'internes, tandis que dans l'Est, la moyenne de mesures externes et internes était à peu près la même.

Les données n'ont pas permis d'expliquer cette différence entre les régions. Il pourrait être utile d'examiner cette différence plus attentivement pour savoir comment encourager la planification et la mise en œuvre de mesures appropriées et efficaces pour contrer la discrimination systémique.

Plus de 40 pour 100 des CCEJ et 30 pour 100 des CAAT envisagent des campagnes générales d'information auprès de groupements communautaires. Par contre, un pourcentage plus élevé de CAAT que de CCEJ envisagent la représentation croisée au sein de plusieurs conseils et comités consultatifs.

Ces différences peuvent peut-être s'expliquer par les circonstances particulières des CCEJ ou des CAAT, par exemple, une attention particulière portée à certains groupes désignés par un organisme parrain ou une région donnée, ou les politiques et pratiques générales de certains organismes, comme les collèges. Peut-être que les CCEJ sont moins bien connus au sein de la collectivité que les CAAT, obligeant ainsi les CCEJ à porter une attention plus étroite aux campagnes d'information au sein de la collectivité. Il se peut également que la Direction ait des exigences différentes pour différents programmes. Certains centres pourraient bénéficier d'un appui plus soutenu de la part de la Direction pour leurs campagnes d'information et de publicité.

L'importance numérique pourrait également être un facteur pour ce qui est de la planification. Les petits centres peuvent avoir des préoccupations particulières, comme le fait d'avoir des ressources limitées à affecter à des mesures générales non liées à des cas particuliers. Il se peut que les centres importants aient une plus grande souplesse quant à leurs utilisations des ressources, mais soient plus contraints par leurs politiques et pratiques.

Bon nombre de mesures particulières qui sont envisagées étaient semblables à celles qui sont actuellement en place dans d'autres centres, par exemple, pour ce qui est des campagnes d'information pour favoriser l'emploi de femmes dans les métiers et la formation de groupes de travail avec d'autres organismes communautaires, notamment les comités consultatifs du programme L'AVENIR qui englobe tous les groupes. Parmi les mesures actuellement envisagées (qui n'étaient que rarement mentionnées auparavant), notons les ateliers en matière de la lutte contre le racisme au sein des organismes, la sensibilisation des employeurs et l'échange de données sur les résultats avec d'autres organismes.

Mesures internes

Les centres ont déclaré envisager prendre 56 mesures internes.

Dans l'ensemble, quoique la proportion de mesures en vue de l'élaboration de services soit analogue à celles qui ont cours à l'heure actuelle (61 pour 100), la formation et le perfectionnement semblent être en baisse (20 pour 100 par rapport à 35 pour 100 à l'heure actuelle). Toutefois, il y eu une augmentation d'activités envisagées sur le plan de la recherche et de l'évaluation (16 pour 100 contre 3 pour 100 pour les mesures actuelles). Il faut se féliciter d'une telle tendance et l'encourager.

Parmi les mesures actuellement envisagées en matière de développement des services, mentionnons : les programmes d'apprentissage à distance, la mini-formation

Les données ne permettent pas d'expliquer ces différences selon la région et l'importance. Elles peuvent résulter de caractéristiques locales comme : les besoins des groupes désignés, la disponibilité des ressources, les principes organisationnels, les politiques et les priorités, ou une combinaison de ces facteurs. On pourrait penser que les centres plus importants possèdent davantage de ressources et de souplesse pour apporter des modifications aux services, ou que les centres plus petits ont peu de souplesse pour ce qui est des ressources humaines liées aux mesures. Les différences régionales peuvent être également fonction de ce que les centres ont effectivement déclaré, ou peut-être en ce moment refléter une différence qui porte sur des questions qui les intéressent particulièrement.

Les CCEJ étaient légèrement davantage portés à adopter des mesures internes que les CAAT, tandis que les ces derniers étaient plus portés à se tourner vers la recherche et l'évaluation comme stratégie pour combattre la discrimination.

Mesures envisagées

Les centres ont déclaré envisager en tout 67 mesures externes et 56 mesures internes. Par rapport aux mesures en cours, il y a une plus grande proportion de mesures envisagées qui sont internes. Il semble que les centres examinent de plus près leurs besoins internes que par le passé. Le nombre moyen de mesures envisagées par centre est de 1,5.

Mesures externes

La répartition proportionnelle est semblable à celle des centres qui font à l'heure actuelle des campagnes d'information : 67 pour 100 des centres envisagent de prendre des mesures externes pour rejoindre les groupements communautaires, le grand public et les employeurs; 19 pour 100 se tournent vers la représentation croisée au sein de conseils et de comités; tandis que 10 pour 100 aimeraient offrir davantage de formation et de perfectionnement pour d'autres organismes.

Dans toutes les régions, il existe des différences sur le plan des mesures qu'envisagent les centres. La région du Centre envisage un certain nombre de mesures en matière de représentation croisée au sein de conseils et de comités. Les centres de l'Ouest ont déclaré projeter une intensification de leurs campagnes d'information et de publicité, qui représenteront 75 pour 100 de leurs mesures externes actuelles au lieu du taux actuel de 17 pour 100.

On peut expliquer ces tendances importantes de plusieurs façons, les expériences communes en matière de discrimination systémique laissent supposer l'adoption de mesures analogues, les centres dans la même région communiquent entre eux concernant leurs projets et mesures, ou l'appui du personnel du COFAM dans des orientations particulières.

Mesures internes

L'enquête a révélé que la plupart des centres ont pris des mesures internes en vue de développer et d'améliorer les services, avec une attention particulière à l'accès et à l'équité pour les groupes cibles ou aux mesures liées au développement des ressources humaines.

Le développement des services comportait notamment la mise sur pied de programmes d'apprentissage spéciaux pour les femmes, l'amélioration de l'accessibilité, les programmes linguistiques, l'attention portée aux besoins en matière de transport des participants grâce à des programmes d'apprentissage à distance ou à des programmes de transport dans les écoles secondaires pour les groupes d'âges plus jeunes, les horaires variables et les programmes de surveillance. Certains programmes étaient parrainés et offerts conjointement avec des organismes desservant des groupes désignés particuliers.

Les centres qui ont recours à des mesures visant **les ressources humaines** ont porté leur attention sur l'embauche de membres de groupes désignés et la formation des membres du conseil et du personnel dans divers domaines : la lutte contre le racisme, la sensibilisation culturelle et interculturelle, la formation par les aînés de collectivités autochtones, et l'utilisation de téléscripteurs. Par ailleurs, certains centres ont déclaré avoir pris des mesures comme la promotion par l'entremise du «réseautage» au sein de groupes désignés, ou autre forme de recrutement particulier de personnel.

Parmi les 67 mesures internes, 41 (soit 61 pour 100) étaient destinées au développement des services et 24 (36 pour 100) au développement des ressources humaines. Deux CAAT dans la région du Centre ont déclaré se livrer à l'heure actuelle **à la recherche ou à l'évaluation** en vue d'améliorer l'accès et l'équité. Au chapitre des «mesures envisagées», quatre centres dans l'Est ont indiqué qu'ils étaient en passe d'évaluer leurs résultats et l'accès pour déterminer s'il est nécessaire de prendre certaines mesures. Il semble y avoir une tendance vers l'étude des données en vue de la planification des programmes.

Il ressort que les centres dans l'Est, l'Ouest et le Nord prennent en moyenne une initiative par centre, tandis que la moyenne dans la région du Centre était nettement inférieure. Le secours aux mesures internes variait considérablement entre les régions.

Il y avait des différences également entre les régions pour ce qui est du type de mesures internes énoncées. Dans l'Est, le Nord et l'Ouest, les mesures le plus souvent mentionnées étaient l'élaboration de services (60 pour 100 ou plus des mesures de chaque région). Dans la région du Centre, les trois types de mesures internes étaient plus également répartis.

Par rapport aux centres moyens et petits, les centres importants avaient tendance à utiliser un peu plus souvent des mesures internes.

Un moins grand nombre de centres ont mentionné les deux autres types de mesures externes. Neuf centres ont dit avoir porté une attention particulière aux **placements** des bénéficiaires ayant des besoins spéciaux ou des membres de «groupes désignés» : notamment, un plus grand soutien aux participants et aux employeurs, une surveillance plus étroite et des heures et des fonctions souples.

Huit centres ont mentionné **la formation et le perfectionnement**, comme les activités de formation en matière de lutte contre le racisme et de formation interculturelle, en collaboration avec d'autres organismes, grâce à des programmes destinés aux personnes ayant des besoins spéciaux ou faisant partie de «groupes désignés».

En moyenne, le nombre de mesures externes par centre était de 1,6. En règle générale, les régions où les centres avaient pris le moins grand nombre de mesures externes avaient tendance à être moins populeuses et à offrir un moins grand nombre de services.

Le type de mesures externes variait également selon les régions. Dans l'Est, les centres semblaient diriger leurs campagnes d'information vers les groupements communautaires (60 pour 100 des mesures externes dans l'Est), soit beaucoup plus que dans d'autres régions où ce taux allait de 28 pour 100 à 40 pour 100. Dans le Nord et l'Ouest, les centres ont déclaré avoir fait davantage de représentation croisée au sein de conseils et de comités, soit 43 pour 100 et 33 pour 100 de leurs mesures externes respectivement.

Ces constatations soulèvent certaines questions concernant les différences, comme la question de savoir si les centres sont moins portés vers les campagnes d'information parce qu'il n'y a que peu d'«autres services» et organismes qu'ils peuvent rejoindre, ou celle de savoir si les centres dans diverses régions ont une perception différente quant aux mesures qui peuvent être importantes ou utiles pour les groupes désignés. Les facteurs peuvent entraîner des différences dans les mesures énoncées. Dans les régions où il y a une moins grande fréquence de représentation croisée au sein de conseils et de comités, il est probable qu'il y existe un besoin moins pressant de représentation croisée ou que d'autres mesures aient été jugées plus importantes pour le moment.

La différence selon l'importance du centre a également été significative. Les plus grands centres ont indiqué un nombre moyen de mesures plus élevé par centre, soit 2,3 contre 1,4 pour les centres moyens et petits. Les données ne permettent pas de dégager la raison de ces différences, quoique que l'on puisse présumer que les centres plus importants peuvent affecter plus de ressources à l'élaboration de mesures permettant d'améliorer l'accès et les résultats pour les membres de groupes désignés. Il pourrait être utile plus tard d'examiner les raisons de certaines de ces tendances.

Il y avait peu de différences entre les CCEJ et les CAAT quant au nombre et aux genres de mesures externes prises à l'heure actuelle.

Mesures actuelles

Il y avait deux fois plus de mesures externes (132) qu'internes (67). L'enquête révèle qu'un centre prend en moyenne près de 2,5 mesures.

Mesures externes

Parmi les 132 mesures externes actuelles, **les campagnes d'information et de publicité** étaient la mesure la plus souvent utilisée (81 mesures, soit 66 pour 100). Cette mesure était destinée à trois catégories d'usagers : les groupements communautaires, le grand public et les employeurs.

> Pour ce qui est des campagnes d'information destinées aux **groupements communautaires**, notons la participation à des comités interorganismes; la communication avec les administrateurs de bandes et de services sociaux, ainsi qu'avec les directeurs et chefs d'organismes; l'élaboration de formalités d'aiguillage avec les organismes qui travaillent avec des groupes cibles particuliers; la collaboration en matière de prestation des programmes.
>
> Pour ce qui est de l'information au **grand public**, notons la participation dans des événements communautaires locaux, la publicité locale et la diffusion de feuillets spéciaux dans les écoles secondaires et les activités éducatives, comme l'information générale concernant le fonctionnement et l'accessibilité des programmes.
>
> Les campagnes d'information auprès des **employeurs** comportaient la diffusion de renseignements concernant les participants aux programmes et des discussions sur les avantages dont peuvent profiter les employeurs en offrant des emplois, tout particulièrement aux bénéficiaires ayant des besoins spéciaux.

Les groupements communautaires étaient ceux qui étaient les plus souvent visés par les campagnes d'information (49 mesures, soit 40 pour 100). Un moins grand nombre de mesures étaient destinées au grand public et aux employeurs.

La quasi-totalité des centres importants ont pris de telles mesures d'information, contre un peu plus de la moitié pour les centres moyens.

La représentation croisée au sein de conseils et comités consultatifs a été la deuxième mesure externe la plus souvent utilisée (31 mesures, soit 25 pour 100). Entre autres, on a nommé des représentants de groupes désignés au sein des conseils des centres ou de leurs comités, et on a désigné des représentants des centres pour faire partie des conseils ou des comités d'autres organismes qui ont leur mot à dire sur les politiques et la planification. Ces organismes et particuliers comprenaient, notamment, des abris pour les femmes, des organismes desservant les personnes handicapées, des fournisseurs de services aux francophones, des centres d'entraide autochtones, des entreprises, ainsi que des groupes de planification interorganismes locaux qui s'intéressent à l'emploi chez les jeunes.

Les mesures externes sont celles prises à l'extérieur de l'organisation et visant à rejoindre les usagers éventuels des services : les organismes communautaires ou les groupes culturels, raciaux ou d'intérêts spéciaux; les fournisseurs d'emplois et de services sociaux et le grand public. Ces mesures ont pour but de faire connaître à ces groupes les services d'emploi des centres, de leur permettre d'avoir leur mot à dire sur l'élaboration et la prestation des programmes, et de mettre au point d'autres services communautaires.

- Les mesures externes comprennent notamment :
- Les campagnes d'information et de publicité auprès des groupements communautaires, du grand public et des employeurs
- La représentation croisée au sein de conseils ou comités consultatifs
- Le placement des participants
- La formation et le perfectionnement

Les mesures internes portent sur le fonctionnement interne de l'organisation, notamment la planification, l'élaboration et la prestation des programmes et les ressources humaines. Elles servent à promouvoir les services et les programmes qui tiennent compte des besoins spéciaux et des différences des groupes désignés de manière à ce que les services qui leur sont fournis répondent le mieux possible à leurs besoins et leur soient offerts de la façon la plus accessible.

Les mesures internes comportent notamment :

- Le développement ou l'amélioration des services
- L'éducation, la formation et la sélection des membres du personnel et du conseil
- La recherche et l'évaluation

Une liste complète des mesures actuelles, réparties selon les catégories et les sous-catégories ci-dessus est disponible séparément sous forme d'appendice au présent rapport. Elle comporte une énumération selon l'importance des centres d'après leurs statistiques de 1993-1994 relatives aux programmes.

Cette liste permettra aux centres de prendre contact avec d'autres centres, dans leurs propres régions ou d'autres régions, qui ont pris des mesures qui les intéressent.

En tant que ressource et aux fins de réseautage, il serait utile que les centres comparent avec d'autres centres les résultats des mesures analogues qui ont été prises, ou qu'ils demandent à ces autres centres des conseils sur certaines activités qu'ils envisagent eux-mêmes de prendre. Cette liste permettra également à la Direction d'appuyer et de guider les efforts des centres dans la coordination de ces mesures.

Ce qui suit est un résumé des mesures en cours ou achevées prises par les centres dans ces deux catégories générales. On a noté les différences entre les régions et selon l'importance du centre, lorsque ces différences étaient significatives. La partie suivante traite des mesures qu'envisagent de prendre les centres.

CHAPITRE IV

Mesures pour contrer les obstacles à l'accès

(D'après le formulaire d'enquête «C»)

Il y a deux parties aux questions concernant les mesures pouvant être prises pour combattre la discrimination systémique. La première porte sur les mesures prises par les centres jusqu'à ce jour pour rejoindre les «groupes désignés» en aidant les employeurs/partenaires à éliminer les obstacles et à accommoder les personnes qui ont des besoins spéciaux. La deuxième partie demande aux centres d'énumérer les mesures qu'ils envisageaient ou les projets qui n'ont pas encore été mis en œuvre.

Participation/réponse

Il ressort que 83 centres ont déclaré avoir pris ou envisagé de prendre des mesures. Comme trois des centres sont demeurés anonymes, le présent sommaire ne porte que sur 80 réponses.

Les centres étaient à peu près également répartis entre les régions (Centre 23, Ouest 20, Nord 17, Est 20), comportant 52 CCEJ et 23 collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT).

Plus de la moitié des 80 centres étaient petits, près d'un tiers étaient moyens et les autres étaient importants.

Genres de mesures énoncées

Tous les centres ont cherché à améliorer l'accès à leurs services pour les groupes ayant des besoins spéciaux. Dans certains cas, ils ont porté une attention aux besoins et aux circonstances de ces groupes, en ayant recours à des mesures spéciales. Toutefois, nous n'avions pas suffisamment d'information pour classifier les mesures selon les groupes désignés. Les mesures se divisaient en deux grandes catégories — «externes» et «internes».

En outre, il y aurait lieu d'inciter les centres à mettre au point des systèmes locaux de base de données qui répondent directement à leurs besoins et de se concentrer sur certains domaines d'intérêt local. Il se pourrait que ces systèmes comportent des limites temporelles et aient une valeur minime au-delà de la collectivité immédiate. Il n'est pas nécessaire que la transférabilité ou la possibilité d'utilisation par d'autres centres soient des facteurs importants dans la décision de mettre sur pied un projet local.

Il faudrait faire un choix judicieux de rapports à fort rendement, obtenus par un investissement de ressources faible à modéré, pour guider les décisions concernant la mise au point de systèmes de base de données. Il serait souhaitable que les données servent essentiellement à l'évaluation et à la vérification de l'équité sur le plan de l'accès et des résultats pour les groupes désignés et les groupes ayant des besoins spéciaux.

Il faut que ces systèmes de base de données puissent identifier les groupes désignés (à la conjoncture d'autres caractéristiques ou facteurs sociaux) susceptibles de faire face à de nombreux obstacles sur le plan de l'accès et des débouchés.

Nous ne voulons pas aller plus loin dans nos suggestions, parce que nous préférons tabler sur les systèmes déjà en place afin de mettre en relief le potentiel qui existe déjà.

Ce système permettra de recueillir périodiquement des données, selon des échantillons du nombre de bénéficiaires. Ces études ou enquêtes sur échantillons compléteront les données en lots actuellement présentées par chaque centre et seront dirigées vers des domaines particuliers où l'on prévoit une valeur élevée sur le plan de l'utilisation.

Le cadre de la base de données placera tous les centres dans la grille formée par une matrice à double entrée selon les régions géographiques et l'importance du programme (important, moyen, petit) comme l'indique le tableau suivant. On mettra au point une telle matrice pour chaque programme — FP, SMT et CCEJ.

Cadre de la base de données

Région	<——— Importance du programme ———>			
	Important	Moyen	Petit	Total
Centre				
Est				
Nord				
Ouest				
Total				

En créant une possibilité supplémentaire de classer les centres selon leur importance, on peut effectuer des comparaisons plus utiles et établir des normes de rendement différentes. De cette façon, les centres importants peuvent être mieux comparés avec d'autres de même importance.

Par ailleurs, la complexité et les niveaux de contribution d'information des systèmes de base de données peuvent être souples et différents selon les circonstances du centre.

Certaines des réponses à l'enquête ont fait ressortir les différences sur le plan de l'importance du centre et de la capacité de gestion des données. Les commentaires reçus appuient le type de méthodes que nous proposons ici.

Les données recueillies et soumises à la Direction coûteraient beaucoup moins cher si tous les centres n'avaient pas à présenter les mêmes renseignements tout le temps. En revanche, certains contribueraient à certains facteurs liés aux bénéficiaires, disons deux fois l'an, et ces contributions seraient fondées sur un échantillon en fonction de l'importance de chaque centre.

2. Les données utilisées par un centre local pourraient susciter de l'intérêt et attirer l'attention sur des situations ou conditions analogues dans d'autres régions de la province. Dans de tels cas, le personnel du COFAM serait mieux en mesure de partager l'information et l'expérience avec d'autres. Le personnel du COFAM qui a accès à des données pour l'ensemble de la province peut également conseiller le personnel local sur la façon d'utiliser cette information, de la développer et d'éviter la répétition d'efforts au niveau local.

Comme les besoins d'information au niveau du COFAM et au niveau local peuvent à l'occasion converger ou diverger, la conception proposée d'interdépendance entre le COFAM et le centre local nous oblige à répondre aux questions suivantes : «qui dirige?» et «qui suit?»

Pour ces raisons, **il doit y avoir une base de données centrale au niveau du COFAM, ainsi que des bases de données, même moins importantes, au niveau local.**

Systèmes de base de données

En 1993-1994, le COFAM a offert des services à environ 64 500 citoyens ontariens qui ont participé aux programmes L'AVENIR (FP et SMT) et CCEJ. Il importe de savoir, avec une certaine certitude, dans quelle mesure ces programmes réussissent à atteindre leurs objectifs et, périodiquement, de déterminer si les caractéristiques et les expériences des groupes de bénéficiaires évoluent.

Il existe des différences entre les centres et les établissements de prestation de services sur le plan de l'importance numérique et d'autres facteurs comme les conditions géographiques et le niveau d'urbanisation. En conséquence, il est préférable d'adopter une démarche polyvalente pour la gestion des données de ces programmes.

Il y aurait lieu que la stratégie de gestion des données permette d'établir un «équilibre» judicieux entre la contribution que les données apporteront à la prestation des services des programmes et le coût de la collecte, du stockage, de l'analyse et de la présentation de ces données.

Au niveau du COFAM, il est avantageux de mettre sur pied un système de base de données capable de recueillir des données au tout dernier échelon — notamment les caractéristiques des bénéficiaires individuels.

Pourtant, la capacité et la complexité de la base de données ne doivent pas exiger la collecte permanente de renseignements. Il faut mettre l'accent sur la collecte de nombreuses données au moyen de systèmes souples créés à partir du plus bas échelon, c'est-à-dire au moyen du dossier du bénéficiaire. Il suffira, dans le cas de la plupart des renseignements nécessaires pour analyser le résultat obtenu pour le bénéficiaire, d'obtenir ces données par l'entremise de méthodes d'échantillonnage.

- Examen de l'expérience comparative. Un tel rapport permettrait de comparer certains groupes de données entre programmes analogues dans les mêmes régions géographiques ou entre programmes ayant la même importance numérique et les mêmes caractéristiques dans d'autres régions géographiques. On peut ainsi évaluer l'efficacité en fonction de comparaisons avec le groupe le plus important et de ses normes.

- Examen d'un indice ou indicateur de rendement. Un tel rapport serait conçu en fonction d'un chiffre ou d'un groupe de chiffres qui sont typiques d'un ensemble plus important de données. Par exemple, les taux d'intérêt, les taux de chômage ou l'indice du coût de la vie.

Voici ce que pourraient être certains résultats en tant qu'indicateurs de rendement : (i) le nombre ou le pourcentage de résultats positifs (emploi, éducation ou autre formation) pour 100 bénéficiaires, (ii) la perte de contact avec les bénéficiaires pour 100 bénéficiaires, (iii) un indice de «continuité», c'est-à-dire le pourcentage de bénéficiaires réalisant un résultat positif à leur sortie et qui demeure le même au moment du suivi après trois mois.

Besoins de renseignements au niveau du COFAM et des centres locaux

On aimerait attirer l'attention sur le libellé de la présente rubrique, notamment sur la différence sur le plan de l'énoncé et de l'intention de l'expression «le COFAM et les centres locaux» comparée à «le COFAM par rapport aux centres locaux». Le concept organisationnel le plus utile dans cette situation serait celui qui ne crée pas de concurrence entre le COFAM et les intérêts locaux. Il est beaucoup plus utile de faire appel à un concept qui tient compte d'intérêts interdépendants et complémentaires.

Quelle est alors la différence entre les besoins d'information au niveau du COFAM et au niveau local? Cette différence repose principalement sur la valeur et l'application de l'information pour deux niveaux de planification distincts — l'un d'envergure provinciale et l'autre locale.

La pertinence de l'interdépendance est illustrée dans les deux cas de figure suivants :

1. Les données ayant un intérêt particulier pour un centre local ou une région pourraient ne pas être suffisantes, en terme de fréquence des interventions, pour permettre de tirer des conclusions valables et fiables sur lesquelles seront fondées les décisions concernant les programmes. Par exemple, un centre qui travaille avec un faible nombre de bénéficiaires autochtones ne pourra pas compter sur ses propres données pour faire des généralisations et des projections. Dans de tels cas, le centre pourrait être obligé de se tourner vers une autre source comportant un plus grand nombre de données, comme celles recueillies au niveau provincial, et ensuite tirer ses conclusions à partir de ces données pour son cas particulier.

données actuelle ne permet pas de dresser des profils de bénéficiaires pouvant informer le COFAM sur :

- ➢ les résultats en matière d'emploi dans le programme SMT, selon le niveau d'étude et le groupe d'âges,
- ➢ les résultats en matière d'éducation dans le programme FP, selon l'origine raciale et la source de revenu.

Types de données sur les résultats

Les types de données sur les résultats se divisent en trois catégories :

- ➢ Les résultats (sept types) à la sortie du programme et lors du suivi après une période de trois mois. On peut analyser les groupes désignés en faisant des recoupements entre le groupe d'âges, le niveau d'études, la source de revenu et le sexe.
- ➢ L'analyse des changements sur le plan des résultats entre la sortie du programme et le suivi après trois mois. Ceci peut se faire en soulignant le taux de maintien des résultats positifs et l'amélioration de résultats moins favorables après la sortie.
- ➢ La détermination des objectifs du programme qui ont été atteints ou les jalons réalisés, pour les bénéficiaires qui n'ont pas terminé leur programme au centre.

Quels facteurs envisager pour choisir les rapports sur les résultats?

Il y aurait lieu de choisir ou d'envisager les rapports produits à partir de la base de données sur les bénéficiaires en fonction de ce qui suit.

- ➢ Examen des profils des bénéficiaires. Un tel rapport ne ferait que décrire les caractéristiques importantes du groupe de bénéficiaires dans un programme particulier. Il n'est pas nécessaire de produire ce genre de rapport de façon régulière, parce qu'il est peu probable qu'il y ait des changements importants dans ces profils à court terme.
- ➢ Des profils annuels ou semestriels suffiraient pour le COFAM et pour les centres locaux.
- ➢ Examen des services aux bénéficiaires. Un tel rapport mesurerait et contrôlerait le nombre de services rendus. Il est particulièrement utile lorsque les changements dans le nombre de bénéficiaires ont des répercussions sur le volume de travail, la qualité du service et les niveaux de financement. Les comparaisons d'activités avec les périodes antérieures, ou les projections de volume de travail futur et leur répercussions sur les centres, sont des façons d'utiliser ces données.

L'examen et l'analyse des données tirées d'un échantillon de dossiers clos à la fin de 1993-1994 ont fait ressortir qu'il y a de fortes possibilités de pouvoir continuer d'utiliser une bonne partie des données recueillies à l'heure actuelle.

Très peu de données supplémentaires sont nécessaires. Il faut, cependant, donner un peu plus de relief à l'utilisation secondaire de ces données. Dans la foulée, l'utilisation principale, c'est-à-dire la prestation des services et la gestion des dossiers administratifs, n'en sera que renforcée.

De quelle façon faut-il s'y prendre?

Le dossier du bénéficiaire continuera d'être la source de données. Ces dossiers comportent habituellement divers documents essentiels à la prestation des services aux bénéficiaires.

Les données qui se trouvent normalement dans le dossier du bénéficiaire permettent de suivre les services rendus au bénéficiaire et son expérience à partir de son premier contact avec le centre jusqu'à la cessation de leur relation.

Un examen plus attentif de ces dossiers révélera des données fournies directement par le bénéficiaire, d'autres fournies par le personnel du centre au cours de la prestation de diverses formes de services et des données concernant les organismes communautaires et les employeurs qui ont fait affaire avec le bénéficiaire.

On suggère donc l'élaboration d'une feuille de données sommaires, qui servira à recueillir et à rassembler toutes les données pertinentes concernant les résultats obtenus par les bénéficiaires. (Le formulaire «A», à l'annexe ci-jointe, donne un exemple des données qui peuvent être recueillies et de leur classification.)

Quelles sont les contraintes du système actuel?

À l'heure actuelle, les centres soumettent au siège social du COFAM des données cumulatives sur des caractéristiques choisies des bénéficiaires. Les données sont réparties par programme, et des rapports trimestriels sur les activités et les résultats obtenus par les bénéficiaires sont produits à partir d'une base de données centrale. Les données par programme (L'AVENIR et CCEJ) sont également classifiées par région. En outre, un autre rapport fait état de l'expérience trimestrielle de chaque centre, comparée avec la moyenne pour la région où se trouve le centre.

La base de données actuelle comporte certaines limitations sur le plan de sa portée et de sa souplesse, du fait que les éléments d'information ne sont pas créés au niveau primaire du dossier du bénéficiaire, mais combinés sous forme de sommaire au niveau du centre. Cette façon de procéder ne permet pas l'élaboration et l'analyse de recoupements, utilisant plusieurs ou différents éléments de données sur les bénéficiaires. Par exemple, la base de

CHAPITRE III

Lignes directrices pour le fonctionnement et l'analyse

Objet

Les lignes directrices et les suggestions ci-après ont pour but :

a) de renforcer et de développer l'intérêt et l'appui portés à l'heure actuelle aux données sur les résultats en tant qu'éléments clés dans la planification, le contrôle et l'évaluation des programmes,

b) de susciter un plus grand intérêt dans ce genre d'information parmi ceux qui, à ce jour, n'ont peut-être pas examiné les possibilités de cette source de renseignements,

c) d'offrir des suggestions précises sur la façon de traiter divers facteurs dans la gestion d'un système ou d'un sous-système de données sur les résultats.

Justification

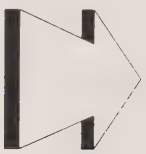
Personne ne doute que quiconque a la responsabilité de la prestation des programmes doit porter une attention aux résultats. En outre, il faut que ces résultats soient fortement axés sur les bénéficiaires des services.

Au cours de l'exercice 1993-1994, environ 64 500 personnes ont participé aux programmes L'AVENIR (SMT et FP) et des centres de consultation pour l'embauche des jeunes.

Il est important de mieux comprendre les types de résultats auxquels peuvent aboutir ces expériences. Dans le cas des résultats les plus souhaitables et positifs, il est nécessaire de savoir que les genres de caractéristiques sont associés ou liés à ces résultats et, aussi, quelles sont les caractéristiques associées à ces résultats qui ne répondent pas aux objectifs du programme.

Ces renseignements sont très utiles pour planifier le programme et pour orienter les changements sur le plan du programme et des politiques.

SECTION JEUNESSE DE LA DAPE
ÉVALUATION DES DONNÉES SUR LES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ
Facteurs liés aux participants

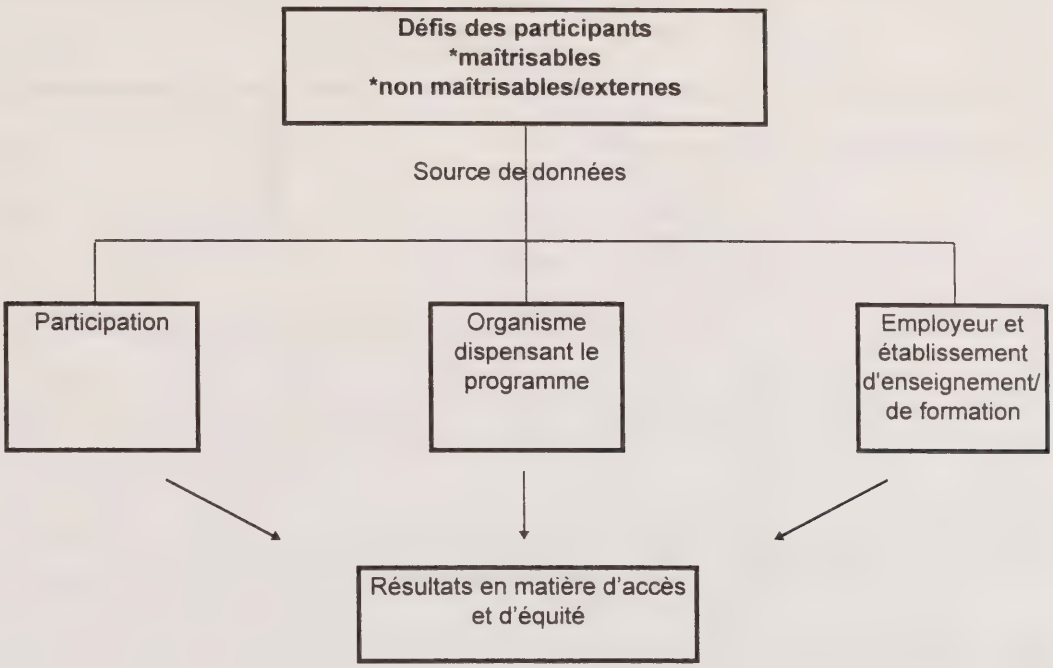
Non maîtrisables	Sexe Origine Âge Handicap Langue Normes culturelles Situation familiale		Les participants risquent d'avoir à faire face à des défis externes (p. ex. les politiques et procédures)
Maîtrisables	Études Langues acquises Compétences Motivation Capacité d'adaptation		Peuvent être maîtrisés par le développement personnel

- Les mesures prises pour relever les défis seront différentes pour les facteurs maîtrisables et non maîtrisables.
- Il faut que la collecte des données et le contrôle et l'évaluation du programme tiennent compte de ces différences.

SECTION JEUNESSE DE LA DAPE

DONNÉES SUR LES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

Modèle ou cadre



Par contre, certains rapports seront utiles périodiquement, car ils permettront de corroborer ou confirmer qu'il n'existe aucune différence dans les résultats des programmes attribuables à des caractéristiques particulières des groupes de clients. Cette constatation peut permettre au personnel du programme d'avoir une plus grande certitude du fait qu'il y a renforcement ou appui de ses hypothèses.

On trouvera ci-joint une liste abrégée de rapports que la base de données de l'échantillon peut fournir. Il faut évaluer ces rapports en fonction du nombre d'interventions ou de l'importance des chiffres, de la pertinence de certaines caractéristiques du point de vue de l'utilisateur et de la fréquence avec laquelle certaines des variables ou des caractéristiques peuvent changer. On peut obtenir la plupart de ces rapports pour les programmes FP, SMT ou CCEJ, et on peut faire des recoupements entre chaque type de résultats et les caractéristiques des bénéficiaires ou des employeurs, selon le cas.

Rapports éventuels

(D'après la base de données tirées de l'enquête)

Résultat	Recoupement entre les caractéristiques	
	Constante	**Variable**
♦ Emploi	Sexe	Groupe d'âges
	"	Niveau d'études
	"	Source de revenu
	"	Origine raciale
	"	Importance de l'employeur
(Même chose pour les autres résultats)	Niveau d'études"	Groupe d'âges Source de revenu
	"	Origine raciale
	"	Importance de l'employeur
	Source de revenu	Origine raciale
		Importance de l'employeur
		Groupe d'âges
	Origine raciale	Importance de l'employeur
♦ Autre organisme sans emploi non disponible pour études/formation perte de contact	Sexe	N^{bre} de jalons réalisés
	Origine raciale	" " "
	Groupe d'âges	" " "
	Source de revenu	" " "
	Niveau d'études	" " "

On a inclus ce rapport particulier pour démontrer son utilité. Il révèle que plus de 75 pour 100 des bénéficiaires ayant trouvé un emploi travaillent pour une micro-entreprise embauchant moins de 20 salariés. Ce rapport fait ressortir que les employeurs plus importants (en terme d'effectif) sont moins susceptibles de participer à un programme de stages en milieu de travail sous les auspices du COFAM. Le champ de la présente enquête n'a pas permis d'examiner les raisons de cette constatation.

La petite entreprise continue de jouer un rôle important dans l'économie ontarienne. Son appui et sa collaboration sont des éléments clés de la stratégie du COFAM.

Pourtant, principalement en raison de leur importance et de leur expérience, les plus grands employeurs sont en mesure d'offrir des débouchés auxquels les «groupes désignés» devraient pouvoir avoir accès.

Il serait souhaitable que le COFAM fasse tout en son pouvoir pour établir de tels liens et cherche généralement à obtenir une plus large participation au sein de la collectivité pour atteindre ses objectifs.

Le COFAM ne peut rester indifférent au fait que certains «groupes désignés» ne peuvent avoir accès aux grandes entreprises «traditionnelles». Les employeurs plus importants peuvent habituellement assurer une plus grande stabilité d'emploi, voire un éventail plus étendu d'expériences, particulièrement pour les handicapés, groupe désigné pour lequel certaines adaptations sont nécessaires et que les petits employeurs ne peuvent se permettre d'offrir.

Nous n'avons pas examiné chaque rapport produit à partir de la base de données de l'échantillon. Nous n'avions ni le temps ni l'espace nécessaires pour le faire. Nous tenons à rappeler que les rapports avaient pour but principal d'attirer l'attention à leur utilisation éventuelle et, seulement à titre accessoire, de fournir des exemples d'analyse et d'interprétation des données des dossiers des bénéficiaires pour 1993-1994.

Plus tard, certains rapports pourraient susciter un certain intérêt, du moins au début, mais ne pas, en fin de compte, mettre en relief de différences notoires sur le plan des résultats qui sont attribuables à des facteurs liés aux bénéficiaires.

Il serait souhaitable de ne pas négliger la valeur de ces rapports tant que les renseignements qu'on peut en tirer n'auront pu être examinés. Il peut être quelquefois nécessaire et inévitable qu'un rapport soit créé et analysé pour déterminer s'il a une valeur et s'il continuera d'en avoir une à l'avenir.

TABLEAU VII

COFAM — Rapports sur les résultats
L'AVENIR (SMT) — Résultat en matière d'emploi, selon le sexe et l'importance de l'employeur
Sommaire

	20 et moins	21 à 50	51 à 100	100 à 499	500 et plus	Non indiqué	Total
Axe des X	71,6 %	10,6 %	5,0 %	5,0 %	2,1 %	5,7 %	
Femmes :	101	15	7	7	3	8	141
Axe des Y	43,3 %	60,0 %	41,2 %	53,8 %	50,0 %	61,5 %	45,9 %
Axe des X	78,9 %	6,2 %	6,2 %	4,3 %	1,9 %	3,1 %	
Hommes :	127	10	10	6	3	5	161
Axe des Y	54,5 %	40,0 %	58,8 %	46,2 %	50,0 %	38,5 %	52,4 %
Axe des X	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
Non indiqué :	5	0	0	0	0	0	5
Axe des Y	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %
Total	233	25	17	13	6	13	307
	75,9 %	8,1 %	5,5 %	4,2 %	2,0 %	4,2 %	

(i) dirigé à un autre organisme

(ii) sans emploi à la sortie

(iii) ne peut travailler/faire des études à la sortie

(iv) perdu contact avec le bénéficiaire

On trouvera ci-dessous une douzaine d'exemples de jalons (non officiels, puisqu'ils ont été tirés des réponses de l'enquête).

- ➢ Formation auprès du S.I.M.D.U.T, avec certificat
- ➢ Retour aux études pour formation en informatique
- ➢ Stage de 16 semaines terminé
- ➢ Préparation d'un C.V. et formation pour recherche indépendante d'un emploi
- ➢ Meilleure assiduité et ponctualité
- ➢ Cours en administration informatique terminé
- ➢ Acquisition de meilleures compétences pour les entrevues
- ➢ Amélioration de l'anglais comme langue seconde
- ➢ Excellent progrès sur le plan du développement personnel
- ➢ Obtention de deux crédits au niveau secondaire
- ➢ Acceptation dans un nouveau programme collégial
- ➢ Établissement d'objectifs de carrière et d'éducation définis

Outre la nature descriptive de ces jalons, le nombre réel des jalons a également été inscrit. La base de données de l'enquête comporte maintenant une liste de brèves descriptions de progrès réalisés, ainsi que la quantité et la fréquence de ces jalons tirés des dossiers.

Un tel rapport est très prometteur. Il pourrait être utile pour les membres du personnel du programme pour déterminer à quelle étape certains groupes désignés quittent le programme. Ainsi, ils pourront examiner la dernière étape en fonction des objectifs du programme, et l'étape suivante qui a été évitée ou qui n'a pas eu lieu. On trouvera dans le supplément au rapport principal des exemples de jalons réalisés.

6. L'AVENIR — SMT

Résultat en matière d'emploi, selon le sexe et l'importance de l'employeur (Importance = nbre de salariés). ***[Voir le tableau VII ci-joint]***

dirigeant vers certains types d'emplois ou de professions, ou en les désintéressant ou en détournant leur attention de ces débouchés.

3. CCEJ
Résultat en matière d'«éducation» à la sortie du programme, selon l'origine raciale et la source de revenu.

Un tel rapport pourrait révéler qu'un retour aux études à temps plein dépend du niveau économique du bénéficiaire et de sa famille. À la conjoncture du «revenu» et de l'origine raciale, les données pourraient révéler que certaines familles faisant partie d'une minorité raciale sont moins susceptibles de considérer l'«éducation» comme une option.

Cette même démarche peut être prise pour chacun des sept types de résultats et pour chacun des programmes. Cependant, lorsque les chiffres dans l'un quelconque de ces rapports sont relativement faibles, la fiabilité et la validité des données seront mises en doute. Par conséquent, le choix des rapports à partir desquels on établira des généralisations doit se fonder sur la somme de données recueillies.

4. L'AVENIR — SMT
Résultats à la sortie du programme et suivi.

Le présent rapport illustre une façon d'examiner les changements dans la situation des clients entre le moment de leur sortie du programme et la fin de la période subséquente de trois mois.

L'évolution des résultats, de favorables à moins favorables, ainsi que les niveaux élevés de continuité, peuvent servir d'indicateurs utiles qui signaleront au personnel du programme qu'il faut faire une enquête.

La majorité des contrats de travail comportent une période probatoire qui, dans la plupart des cas, dure de trois à six mois. En conséquence, lorsque les données laissent entendre que les bénéficiaires gardent leur emploi au-delà de la période probatoire, cette information peut être considérée comme un bon indicateur positif.

5. L'AVENIR — SMT
Jalons pour certains résultats choisis.

On a cherché à dégager des jalons dans l'enquête seulement pour les résultats qui n'atteignaient pas les objectifs du programme. Plus particulièrement, on a cherché à trouver des indications de progrès mesurables accomplis par le bénéficiaire dans de tels cas. Voici quels sont ces résultats :

sont pas vraiment souhaités. Il y a quatre types de résultats non souhaités, dont la «perte de contact» avec le bénéficiaire avant la fin prévue du programme.

On fait également un suivi après trois mois. Ce contrôle permet de constater les résultats obtenus par les bénéficiaires, bons ou mauvais, après leur sortie du programme. Le suivi peut également servir à évaluer le besoin d'interventions subséquentes. Ces données pourraient permettre de déterminer dans quelle mesure les bénéficiaires ont pu maintenir les résultats positifs antérieurs, n'ont pu le faire, ou ont amélioré leur situation entre le moment de leur sortie et le suivi.

En recueillant des données au niveau des bénéficiaires sous forme de dossier unitaire, on peut faire des recoupements entre les types de résultats pour chaque programme et diverses caractéristiques des bénéficiaires, afin de pouvoir déterminer si ces facteurs ont des effets sur les résultats.

Ainsi, avec le temps, les centres pourront choisir pour leurs bénéficiaires les programmes qui ont les meilleures chances de réussir. En outre, les centres pourront examiner les programmes, au besoin, pour déterminer pourquoi certains groupes de bénéficiaires obtiennent des résultats meilleurs ou pires que d'autres. Voici certains des rapports éventuels qui pourraient être produits d'après la base de données tirées de l'enquête :

1. **L'AVENIR — FP**
   Résultat en matière d'«emploi» à la sortie du programme, selon l'origine raciale et le sexe.

   Un tel rapport est susceptible de révéler les différences sur le plan des résultats entre les hommes et les femmes qui sont significatives (qui ne relèvent pas du hasard) ou signaler des différences à la conjoncture des facteurs «sexe» et «origine raciale». Par exemple, le rapport pourrait révéler que les femmes autochtones trouvent des débouchés sur le marché du travail qui sont très différents de ceux des hommes autochtones ou d'autres minorités raciales.

   L'étude de ce genre de renseignements au cours d'une période donnée pourrait mener à l'élaboration d'autres mesures permettant de repérer et d'éliminer tous les obstacles qui existent pour ce sous-groupe.

2. **L'AVENIR — SMT**
   Résultat en matière d'«emploi» à la sortie du programme, selon l'origine raciale et l'âge.

   Un tel rapport pourrait faire ressortir différents résultats qui sont statistiquement significatifs pour certains groupes d'âges ou à la conjoncture de certains groupes d'âges et de l'origine raciale. Par exemple, les possibilités d'emploi d'Asiatiques du Sud-Est dans un certain groupe d'âges peuvent être tributaires de facteurs qui sont liés au programme — comme le fait de cataloguer les bénéficiaires en les

En fonction de ces deux défis que doit relever le bénéficiaire, la collecte de données doit tenir compte de ces différences. Par ailleurs, les mesures et la conception du programme tiendront compte de ces différences, ou plus précisément assureront que ce genre d'information est intégré aux plans de programme.

Le modèle est illustré dans le diagramme qui suit. Il donne des exemples de facteurs non maîtrisables liés à chaque bénéficiaire, ainsi que des exemples de facteurs que ce dernier peut maîtriser.

Une fois qu'on a clairement reconnu ces différences entre les facteurs maîtrisables et non maîtrisables (du point de vue du bénéficiaire), on peut mieux choisir les interventions nécessaires. Ceci permet également de porter une plus grande attention à l'évaluation et au contrôle du programme.

Tandis que le modèle possède un objectif visant l'ensemble des systèmes ou de la Direction, il sert principalement à promouvoir la collecte de données sur les résultats à tous les niveaux.

Quel est le potentiel de la base de données?

Rapports et présentations choisis

Eu regard aux différences et à la spécificité des programmes FP, SMT et CCEJ, il est peu utile de combiner ces trois éléments dans l'analyse des résultats et dans les rapports. La base de données de cet échantillon se compose de trois systèmes d'information sur les bénéficiaires, systèmes qui sont plus ou moins indépendants. Or, dans certains cas, comme pour les rapports sur les niveaux de participation, il peut être utile de combiner ces données.

Les rapports concernant les programmes particuliers sont beaucoup plus utiles pour la planification, le contrôle et l'évaluation, tant au niveau de la Direction qu'au niveau local.

Les programmes sont considérés comme des entités distinctes, mais on reconnaît que les résultats d'un programme peuvent très bien, pour le bénéficiaire, déboucher sur la participation à un autre programme.

Il faut donc ne pas perdre de vue ces avertissements lors de l'analyse et de l'interprétation des divers rapports.

Types de résultats

La Direction définit sept types de résultats qui sont utilisés ou servent de lignes directrices pour les trois programmes étudiés. Certains de ces résultats sont plus positifs sur le plan des objectifs du programme, tandis que d'autres constituent des résultats qui ne

CHAPITRE II

Modèle de collecte permanente de données sur les résultats en matière d'équité

Il serait souhaitable que le modèle ou le cadre proposé pour la collecte de données sur les résultats en matière d'équité comporte un certain nombre d'éléments généraux pour améliorer la collecte systématique de données.

On obtiendra des données de trois sources différentes, mais qui sont liées entre elles par deux facteurs ou principes. Il faudrait :

i) que l'axe commun soit le bénéficiaire et

ii) que les objectifs assurent l'équité d'accès aux services et au soutien aux programmes et à l'équité sur le plan des résultats, particulièrement pour les groupes les plus défavorisés ou vulnérables.

Il faudrait que les genres de données à recueillir soient :

(a) directement liés au participant ou bénéficiaire, qui fournira lui-même la plupart de ces données,

(b) produits par l'organisme dispensant le programme au cours de l'évaluation, de la planification et de la mise en œuvre de ce genre d'aide et de soutien dont le bénéficiaire peut avoir besoin,

(c) liés directement à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou de formation ou à tout autre stage de formation planifié auquel participe le bénéficiaire pendant qu'il fait partie du programme.

L'une des prémisses fondamentales de ce modèle est que le lien entre ces trois types d'expériences a des répercussions sur les résultats obtenus par les bénéficiaires. Les données recueillies de ces expériences est l'objectif qui permet d'examiner le programme, pour déterminer si l'expérience est positive ou négative.

Une autre prémisse fondamentale veut que le participant ait deux types de défis à relever — l'un provenant de ses propres ressources et potentiel de ressources, et l'autre de l'extérieur, notamment les facteurs externes ou maîtrisables qui forment le milieu dans lequel évoluent les bénéficiaires.

comme un élément essentiel de toute stratégie visant à améliorer la gestion des données au niveau local.

Il importe d'instaurer des méthodes souples de traitement et d'analyse de données qui tiennent compte des différences et des circonstances propres aux centres participants.

R. La responsabilité du traitement des données est confiée à une personne dans 60 pour 100 des centres. Dans la plupart des autres, cette responsabilité est partagée entre deux ou plusieurs employés. Dans un centre où ce n'était pas le cas, la responsabilité est confiée à tout membre du personnel qui a le temps de le faire.

Plus de 40 pour 100 des centres importants et moyens confient cette responsabilité à un seul membre du personnel, contre un tiers des petits centres.

Dans l'Est, moins des trois quarts des centres confiaient cette responsabilité à un seul membre du personnel. Dans le Nord, plus de la moitié des centres nommaient un seul membre du personnel. Les données ne permettent pas de connaître les raisons de cette différence entre les régions.

MÉTHODE DE TRAITEMENT DES DONNÉES DES CENTRES

	Informatisée	Partiellement informatisée	Manuelle	Pas de réponse	Total
Important	1	10	0	1	12
Moyen	5	15	4	0	24
Petit	7	23	17	0	47
TOTAL	13 15,7 %	48 57,8 %	21 25,3 %	1 1,2 %	83

Conclusions et ramifications

Pour ce qui est de la gestion actuelle des données, la plupart des centres font la saisie des données sur ordinateur. Par contre, un quart des centres enregistrent toujours les données manuellement. Un grand nombre de centres moyens et petits ne pourraient pas produire des données par ordinateur si cette demande leur était faite aujourd'hui. Il faut prendre ces facteurs en compte pour toute mesure future prise en ce qui concerne le traitement des données.

Les centres pourraient trouver plus facile de s'adapter aux changements dans les exigences en matière des données émanant du COFAM si la responsabilité du traitement de ces données était confiée à un seul membre du personnel. Qu'une telle responsabilité soit confiée à un ou plusieurs membres du personnel, il faut considérer la formation

R. Environ trois quarts des données des centres sont stockées selon une méthode informatisée ou partiellement informatisée. Tous les centres importants et presque tous les centres moyens sont informatisés en totalité ou en partie, de même que la majorité des petits centres. Pourtant, près d'un tiers (36,2 pour 100) enregistre toujours des données manuellement.

Parmi les 83 centres qui ont répondu, 17 petits centres et 4 centres moyens n'utilisent que des méthodes manuelles de gestion des données.

Les centres diffèrent selon les régions pour ce qui est du degré d'informatisation : Ouest 85,7 pour 100, Est 77,3 pour 100, Centre 65,2 pour 100, Nord 50 pour 100.

Q. De quelle façon signalez-vous à la Direction de l'alphabétisation et de la préparation à l'emploi — COFAM, l'information compilée? (Choix : Par ordinateur, Partiellement par ordinateur, Manuellement)

R. Un peu plus de la moitié des centres produisent des rapports pour le COFAM par ordinateur. Cette proportion varie plus ou moins selon l'importance du centre : il est quelque peu surprenant de constater que les centres importants ne sont pas ceux qui utilisent le plus souvent l'ordinateur à cette fin (41,7 pour 100); tandis que les deux tiers des centres moyens utilisent un ordinateur pour extraire les données et produire des rapports pour le COFAM. La plupart des petits centres font l'extraction des données manuellement.

Quoique les centres de l'Ouest stockent habituellement (85,7 pour 100) les données par ordinateur, moins de la moitié d'entre eux ont recours à cette méthode pour extraire les données et préparer des rapports pour le COFAM. Plus des trois quarts des centres dans l'Est enregistrent les données sur ordinateur et près de la totalité d'entre eux utilisent l'ordinateur pour compiler et extraire les données. Dans le Nord, environ les deux tiers des centres sont informatisés et la quasi-totalité d'entre eux utilisent l'ordinateur pour produire les rapports.

Q. Y a-t-il d'autres données (facteurs) qui, selon vous, pourraient être utiles pour évaluer les résultats, en plus de ces questionnaires? (Choix — Oui, Peu probable, Non)

R. La majorité des centres considèrent qu'il y a d'autres données qu'ils trouveraient utiles pour l'évaluation des résultats. Les centres importants sont ceux qui estiment le plus (83,5 pour 100) que ces données seraient utiles. Il y avait également des différences entre les régions : les centres du Nord (52,9 pour 100) étaient moins certains que d'autres données seraient utiles, tandis que les centres de la région du Centre étaient plus certains (82,6 pour 100) que ces données seraient utiles.

Q. Un membre du personnel en particulier est-il responsable du traitement des données? (Choix — Oui, Responsabilité partagée, Quiconque a le temps)

et évaluation du programme. Comme les centres sont d'avis en général que le COFAM utilise les données à diverses fins, certains s'interrogent sur les conclusions que le COFAM peut tirer des données sur les résultats.

Certaines de ces constatations sont tirées de remarques faites au cours des séances d'information sur l'utilisation des données par le COFAM, plus particulièrement les données concernant le contrôle du rendement.

Les constatations faites sur les perceptions des centres au sujet des données du COFAM révèlent des différences entre les régions. Dans l'ensemble, les centres dans la région du Centre, et à un degré moindre dans la région de l'Ouest, semblent être moins sûrs des données du COFAM.

Les perceptions régionales étaient plus souvent un facteur plus important que l'importance des centres pour déterminer comment les centres considéraient l'utilisation et la valeur des données. Les quelques exceptions portaient sur les perceptions concernant (i) les commentaires au sujet des données, (ii) l'utilité des rapports du COFAM pour l'examen des programmes locaux et (iii) le besoin d'autres données pour l'évaluation des résultats.

On aurait pu penser que plus le centre est important, plus il est susceptible d'avoir les ressources nécessaires pour faire une meilleure utilisation des rapports, trouver d'autres données sur les résultats ou être en mesure de consulter le bureau du COFAM concernant ses besoins en données. Au contraire, on a constaté qu'il y avait moins de centres moyens que de petits centres qui jugeaient utiles les rapports sur les résultats. Il n'existe pas toujours une corrélation entre «l'importance d'un centre et son savoir-faire».

Comme tous les centres n'ont pas eu des rapports étroits avec le COFAM concernant les données, on pourrait favoriser la communication en utilisant le présent rapport comme catalyseur. Qui plus est, il serait peut-être utile pour les centres de recevoir davantage de conseils et d'appui pour la planification de leurs programmes et le recours au COFAM et à d'autres rapports pour les aider dans ce processus.

Les débouchés mentionnés dans d'autres parties du présent rapport sur la base de données portant sur les caractéristiques des bénéficiaires et les résultats, et les suggestions faites dans les lignes directrices sur le fonctionnement et l'analyse devraient permettre de stimuler dans une certaine mesure une plus grande utilisation des données sur les résultats.

Situation actuelle sur la gestion des données

Q. Quelle méthode de gestion employez-vous pour enregistrer l'information? [Choix : Informatisée, Partiellement informatisée, Manuelle]

La variation entre les centres des diverses régions était frappante. Le pourcentage de centres qui affirment être d'accord ou tout à fait d'accord qu'ils reçoivent des commentaires concernant leurs données était réparti comme suit : Centre 73,9 pour 100, Est 45,5 pour 100, Nord 11,8 pour 100, Ouest 61,9 pour 100.

Q. Nous nous réservons régulièrement du temps pour réexaminer les données/statistiques sur nos activités.

R. La plupart des centres, quelle que soit leur importance, se réservent du temps pour examiner régulièrement leurs données. Les centres dans le Nord le font moins fréquemment (58,8 pour 100 contre 86,6 pour 100 pour l'ensemble des autres régions).

Q. Les données/statistiques que nous recueillons sur nos résultats suffisent pour notre planification et notre évaluation du programme.

R. Moins de la moitié des centres estiment que les données qu'ils recueillent à l'heure actuelle sur les résultats suffisent pour leur planification et leur évaluation des programmes. Seulement 5 sur 83 centres se disent tout à fait d'accord. Les différences entre les centres selon leur importance révèlent que plus le centre est important, moins sa satisfaction est grande à l'égard des données. Il n'y avait que peu de différence entre les régions à cet égard.

Conclusions et ramifications

En règle générale, les perceptions des centres concernant l'utilisation des données par le COFAM étaient variées et différaient d'un centre à l'autre. Dans l'ensemble, 63,8 pour 100 des centres estimaient que les rapports sont utilisés exclusivement par le bureau du COFAM. Toujours est-il que bon nombre de centres se disent d'accord que le COFAM utilise les données à diverses fins.

Il importe d'informer les centres sur la façon dont le COFAM utilise les données, ainsi que de les sensibiliser sur l'utilisation des données pour leur propre planification, en indiquant la façon de le faire (voir chapitre V du présent rapport).

On a pu constater que les centres ont besoin d'être tenus mieux informés des conclusions sur leurs données. La différence frappante entre les perceptions des diverses régions concernant les commentaires actuels du COFAM peut être attribuable à l'accessibilité, ou au manque d'accessibilité, de la région au bureau du COFAM. Particulièrement, dans le Nord, les voyages aux centres risquent de ne pas être aussi fréquents. Par conséquent, les centres dans cette région auront probablement besoin davantage d'aide et de renseignements pour leur permettre d'examiner régulièrement les données en vue de leur planification du programme.

Bon nombre de centres estiment que les rapports du COFAM sont utiles, quoique plus de la moitié disent ne pas être satisfaits des données sur les résultats pour leur planification

particulières; les taux d'embauche; les besoins de formation; la disponibilité de certains emplois.

[Sources : Emploi et Immigration Canada/Conseil de perfectionnement des ressources humaines, Statistique Canada, le ministère du Travail, le COFAM, la Commission d'assurance-chômage, les comités locaux sur l'emploi, les bureaux de collèges, les journaux.]

- **les profils de l'évolution économique et sociale des collectivités :** les données démographiques et les analyses de la conjoncture, notamment les données socio-économiques, les nombres ou proportions des groupes cibles, notamment les bénéficiaires de l'aide sociale générale et de prestations familiales; le développement économique local, notamment les nouvelles entreprises et industries, les mises en chantier, l'information sur les employeurs locaux; les niveaux d'études, par groupe cible; l'information concernant le marché du travail local relativement aux groupes cibles.

  [Sources : Statistique Canada, les bureaux de planification des administrations régionales, les conseils de planification sociale, les collèges, les organismes communautaires, la Chambre de commerce, les services sociaux municipaux, le ministère des Services sociaux et communautaires, autres organismes publics.]

- **l'information sur le centre/programme :**
  Les caractéristiques des participants — notamment les profils de l'ensemble des bénéficiaires, profils des groupes cibles et leurs caractéristiques, antécédents et réalisations des bénéficiaires.

  Les activités du programme — les rapports trimestriels et semestriels du centre, les statistiques d'entrée et de sortie du centre, les services offerts, les résultats (pour l'ensemble, par groupe cible et par conseiller), les obstacles à l'emploi, le volume de travail, le suivi des activités et des rétributions, les rapports pour d'autres bailleurs de fonds, les rapports sur les services offerts par des programmes particuliers.

  Évaluations — évaluations des participants et des employeurs.

- **les nouvelles mesures de financement :**
  L'information concernant les nouveaux programmes, tirés des journaux.

Q. Le COFAM nous a fait part de ses commentaires sur les données/statistiques que nous fournissons.

R. Plus de la moitié des centres se disent tout à fait d'accord que le COFAM leur renvoie des commentaires sur leurs données, tandis qu'un tiers se dit plus ou moins d'accord. Donc, quelle que soit leur importance, environ 90 pour 100 des centres sont tout au moins plus ou moins d'accord qu'ils reçoivent des commentaires sur leurs données.

exclusif du COFAM. Ce point de vue était moins répandu dans l'Est et le Nord, où seulement quatre répondants étaient de cet avis.

Il n'y avait aucune différence entre les centres sur leurs perceptions des rapports lorsque les réponses étaient analysées en fonction de l'importance du centre.

Q. Les rapports statistiques/de données envoyés au COFAM sont utilisés par le COFAM aux fins suivantes : Contrôle du rendement, Planification du programme, Promotion et commercialisation du programme.

R. La plupart des centres (86 pour 100) estimaient que la Direction utilisait généralement les rapports pour le contrôle du rendement. Nombreux sont ceux aussi qui considéraient que les rapports servaient à la planification du programme, tandis qu'un moins grand nombre considérait que les rapports étaient utilisés pour la promotion et la commercialisation du programme.

Les centres dans l'Ouest étaient davantage portés à considérer que les rapports étaient utilisés pour la promotion et la commercialisation du programme, mais moins portés à considérer qu'ils étaient utilisés pour la planification du programme. Tous les centres sauf un dans la région du Centre estimaient que les rapports étaient utilisés pour le contrôle du rendement, contre 82 pour 100 des centres dans les autres régions. La région du Centre était moins portée à croire que les rapports étaient utilisés pour la promotion et la commercialisation du programme.

Q. Les rapports préparés par le COFAM sont utiles pour examiner nos activités et apporter des mises au point au programme.

R. Nombre de centres (72,6 pour 100) estiment que les rapports du COFAM sont utiles pour leur planification du programme. Les centres importants sont ceux qui les jugent les plus utiles (91,7 pour 100 se disent tout à fait d'accord ou d'accord), tandis que les centres moyens sont ceux qui les jugent les moins utiles (64 pour 100 disent qu'ils sont utiles). Les régions du Centre et de l'Ouest ont davantage tendance à les considérer comme utiles (82,6 pour 100 et 76,2 pour 100), tandis que la région de l'Est (60,9 pour 100) avait tendance à les considérer comme moins utiles.

Q. Quels autres rapports sont utilisés pour vos propres besoins? (Indiquer les principaux renseignements que contient chaque rapport.)

R. Les centres utilisent à l'heure actuelle pour leurs propres besoins diverses sources d'information en sus des rapports préparés par le COFAM. Or, 73 centres ont indiqué qu'ils utilisaient en moyenne deux à quatre rapports supplémentaires. Voici les genres de rapports mentionnés par les centres :

- **l'information sur le marché du travail :** les tendances en matière d'emploi et de chômage, tout particulièrement en ce qui concerne les jeunes; les renseignements sur la population active et le marché du travail, notamment certaines professions

Autres jalons

On a recueilli des données sur d'autres résultats des bénéficiaires, dans les cas où le programme n'a pas été terminé. Ces «jalons» ou progrès accomplis peuvent être utiles pour se faire une idée du stade dans la relation entre le bénéficiaire et le programme où le décrochage ou la cessation a eu lieu.

Perceptions de l'utilisation et la valeur des données actuelles

Participation/Réponse

Cet élément de l'enquête a porté sur l'utilisation des données et sur les situations et systèmes de gestion des données; 83 centres y ont répondu. Le tableau suivant illustre les réponses par région et par importance du programme. Il y a 12 centres importants répartis plus ou moins également entre les quatre régions. L'Est comporte le plus grand nombre de centres d'importance moyenne. L'Ouest et le Nord comportent le plus grand nombre de petits centres. Plus de la moitié des centres sont considérés comme étant petits.

Régions selon l'importance du centre

	RÉGION				
IMPORTANCE	**C**	**E**	**N**	**O**	**TOTAL**
Important	4	2	3	3	12
Moyen	9	11	1	3	24
Petit	10	9	13	15	47
Total	23	22	17	21	83

Il y avait 11 questions, dont la plupart exigeaient que les répondants choisissent leur réponses selon une échelle. Ils avaient les choix suivants (sauf indication contraire) : Tout à fait d'accord, D'accord, Plus ou moins d'accord, Pas d'accord. Voici un résumé des réponses à chaque question.

Q. Les rapports statistiques/de données préparés par le centre doivent être utilisés exclusivement par le bureau du COFAM à Toronto.

R. Les centres ne sont pas tous du même avis sur la question de savoir si la Direction est la seule à utiliser les rapports préparés pour le COFAM. Plus de la moitié des centres des régions du Centre et de l'Ouest estimaient que les rapports étaient réservés à l'usage

CENTRES DE CONSULTATION POUR L'EMBAUCHE DES JEUNES (N = 1 522)

Résultats selon l'âge (toutes régions)
Une corrélation positive a été établie entre l'«âge» et l'aptitude à trouver un emploi à la sortie du programme. Dans l'échantillon, il y avait une corrélation négative entre l'âge et l'éducation.

Résultats selon le handicap (toutes régions)
Il ressort que 25,9 pour 100 des bénéficiaires handicapés dans l'échantillon ont trouvé un emploi contre 37 pour 100 des bénéficiaires non handicapés. Sur le plan de l'éducation, la proportion est pratiquement la même.

Résultats selon le niveau d'études (toutes régions)
Les résultats en matière d'emploi sont passés de 20,6 pour 100 pour les bénéficiaires de l'échantillon ayant moins d'une 8^{e} année à 54,5 pour 100 pour ceux qui avaient fait des études postsecondaires. Le retour aux études était plus fréquent pour les bénéficiaires ayant moins d'une 8^{e} année et ceux qui avaient une 11^{e} année.

Résultats selon le sexe (toutes régions)
Il n'y avait pratiquement aucune différence entre les résultats en matière d'emploi pour les femmes et les hommes de l'échantillon. Parmi les femmes, 36,6 pour 100 ont trouvé un emploi contre 36,3 pour 100 pour les hommes. Par contre, relativement plus de femmes se sont tournées vers l'éducation, soit 29,2 pour 100 contre 24,4 pour 100 pour les hommes.

Résultats selon la source de revenu (toutes régions)
Les bénéficiaires touchant des prestations familiales ont connu un taux nettement plus faible que les autres groupes sur le plan de l'emploi, soit 19,6 pour 100 contre 36,3 pour 100 pour l'ensemble des bénéficiaires. Plus de 40 pour 100 des personnes qui étaient à la charge de bénéficiaires de prestations familiales ou de l'aide sociale générale se sont tournées vers l'éducation.

Résultats selon la langue — francophones/non-francophones (toutes régions)
Les résultats en matière d'emploi, tant pour les francophones que pour les non-francophones, étaient plus ou moins les mêmes : 35,7 pour 100 et 36,4 pour 100 respectivement. Cependant, le pourcentage de francophones qui se sont tournés vers l'éducation était moins important, soit 20 pour 100 contre 26,9 pour 100, mais ils ont opté plus souvent pour d'autres genres de formation, soit 18,6 pour 100 contre 1,9 pour 100.

Résultats selon l'origine raciale (toutes régions)
Il ressort que 40 pour 100 des Blancs ont trouvé un emploi à leur sortie, contre 22,5 pour 100 pour les Noirs et 29 pour 100 pour les autochtones.

Les autres groupes raciaux, séparément ou ensemble, avaient des taux de participation qui étaient beaucoup trop faibles pour permettre une analyse utile.

Résultats selon le handicap (toutes régions)
La proportion de bénéficiaires handicapés ayant trouvé un emploi était plus ou moins compatible avec celle des bénéficiaires non handicapés, c'est-à-dire que 43,5 pour 100 des bénéficiaires handicapés ont trouvé un l'emploi à leur sortie du programme. Par contre, un moins grand nombre de bénéficiaires handicapés se sont tournés vers l'éducation, soit 8,1 pour 100 contre 17,7 pour 100 pour les bénéficiaires non handicapés.

Résultats selon le niveau d'études (toutes régions)
Il y avait une corrélation positive entre le «niveau d'études» et les possibilités de trouver un emploi : 64,6 pour 100 des bénéficiaires de l'échantillon ayant fait des études postsecondaires ont trouvé un emploi à leur sortie du programme. Ce chiffre se compare à 40 pour 100 des bénéficiaires ayant moins d'une 10^{e} année. Il y avait une corrélation négative entre l'âge et les résultats en matière d'éducation, les participants moins instruits ayant davantage tendance à retourner aux études que ceux qui étaient plus instruits.

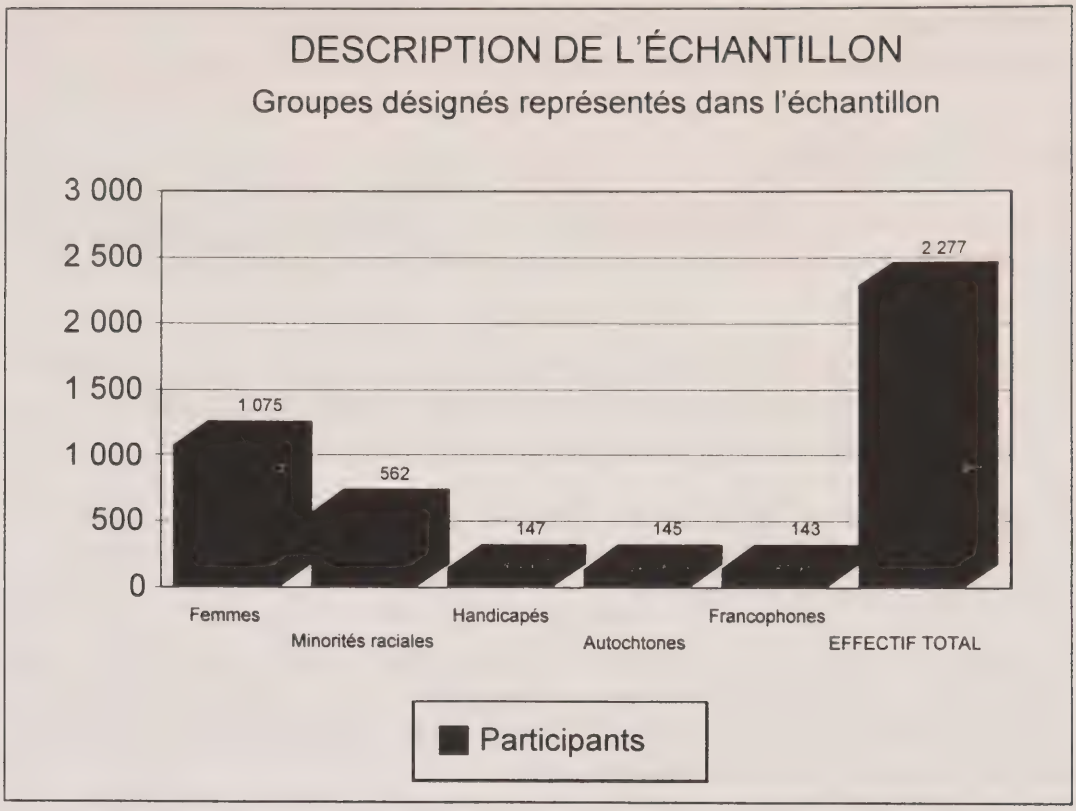
Résultats selon le sexe (toutes régions)
Le pourcentage de femmes ayant trouvé un emploi à leur sortie était légèrement inférieur à celui des hommes, soit 42,7 pour 100 par rapport à 47,5 pour 100 pour les hommes. Dans l'échantillon, un plus grand nombre de femmes que d'hommes se tournaient vers l'éducation : soit 18,6 pour 100 et 15,1 pour 100 respectivement.

Résultats selon la source de revenu (toutes régions)
L'enquête a révélé qu'un moins grand nombre de bénéficiaires touchant des prestations familiales réussissaient à décrocher un emploi : soit 34,2 pour 100 par rapport à 45,4 pour 100 pour l'ensemble de l'échantillon. Par contre, 26,3 pour 100 des bénéficiaires de prestations familiales se tournaient vers l'éducation, par rapport à 17 pour 100 pour l'ensemble de l'échantillon.

Résultats selon la langue — francophones/non-francophones (toutes régions)
Plus d'un tiers (38,4 pour 100) de francophones dans l'échantillon ont décroché un emploi à leur sortie du programme. Ce résultat est nettement inférieur à celui constaté pour les non-francophones de l'échantillon, dont 46,2 pour 100 ont trouvé un emploi à leur sortie. Par contre, si 16,1 pour 100 des non-francophones se sont tournés vers l'éducation à leur sortie, 24,7 pour 100 des francophones ont opté pour l'éducation.

Résultats selon l'origine raciale (toutes régions)
Il ressort que 47,9 pour 100 des Noirs ont trouvé un emploi à leur sortie. Les autochtones ont eu un taux moins élevé, soit seulement 28,8 pour 100. Cependant, les autochtones ont connu des résultats plus élevés sur le plan de l'éducation; 26,9 pour 100 contre 13,7 pour 100 pour les Noirs et 16,5 pour 100 pour les Blancs.

Certains des chiffres dans cette analyse sont très faibles et les différences dans la plupart des cas ne sont pas suffisamment importantes sur le plan statistique pour permettre des généralisations.



Analyse des facteurs choisis concernant les résultats

Le chapitre V du présent rapport traite également de la façon dont les données sur les résultats peuvent étayer la planification stratégique à tous les niveaux de l'organisation.

Soulignons que tous les exemples fournis donne des résultats en fonction des débouchés (pour la plupart l'emploi) par rapport à une caractéristique particulière unique du bénéficiaire comme son âge, son handicap ou son niveau d'étude. Une telle base de données, mise au point pour l'échantillon, peut fournir une analyse analogue pour tous les résultats déterminés (ainsi que d'autres) utilisés dans ces programmes. Par ailleurs, on peut effectuer des analyses plus complexes en utilisant simultanément plus d'une caractéristique du bénéficiaire.

PROGRAMME L'AVENIR (N = 755)

Résultats selon l'âge (toutes régions)
Il y avait une corrélation positive entre l'âge et l'aptitude à trouver un emploi. Il ressort que 52 pour 100 des participants âgés de 20 à 24 ans avaient trouvé un emploi à leur sortie du programme, contre seulement 35,9 pour 100 pour les participants âgés de 16 à 19 ans. Inversement, il y avait une corrélation négative entre l'âge et les résultats en matière d'éducation.

Cette distorsion explique en partie le nombre relativement plus faible de bénéficiaires dans le programme FP par rapport au SMT.

Échantillon et effectif

Comment ces données tirées des échantillons se comparent-elles à l'ensemble des bénéficiaires des CCEJ et de L'AVENIR en 1993-1994 pour ces facteurs démographiques?

La représentation de l'échantillon peut être évaluée d'un certain nombre de façons. Pour ce qui est de la répartition par sexe de l'échantillon, 51 pour 100 des dossiers concernaient des hommes, tandis que 47 pour 100 concernaient des femmes.

Dans le programme L'AVENIR, 43,4 pour 100 des bénéficiaires au cours de l'exercice 1993-1994 étaient des femmes. L'échantillon a donc produit une représentation légèrement plus élevée de femmes.

L'échantillon a également indiqué que 41 pour 100 des bénéficiaires avaient au moins une 12^{e} année, tandis que le chiffre réel pour l'ensemble des bénéficiaires en 1993-1994 était de 36,7 pour 100. Or, ces variations ne sont pas importantes sur le plan statistique, compte tenu de l'effectif de l'échantillon.

Les «groupes désignés» ont également été bien représentés dans les réponses. Outre le pourcentage de 47 pour 100 de femmes dont il est question ci-dessus, les autochtones représentaient 6,4 pour 100, les bénéficiaires handicapés 6,5 pour 100 et les francophones 6,3 pour 100. Toutefois, les minorités raciales totalisaient 582 bénéficiaires, soit 25,6 pour 100 de l'échantillon. Ce chiffre était beaucoup plus élevé que leur taux de participation réel dans le programme. Le tableau ci-dessous, «Groupes désignés représentés dans l'échantillon», illustre ce type de participation.

Il serait intéressant de comparer ce résultat avec les données générales pour la province sur le plan de la démographie et de la participation au marché du travail. Cependant, cette analyse déborde le cadre du présent projet.

On trouvera ici des exemples choisis de rapports produits à partir de la base de données de l'enquête. On trouvera des exemples identiques tant pour L'AVENIR que pour les CCEJ. Les commentaires sur chaque rapport produit à partir de l'échantillon se rapportent aux quatre régions confondues. Il n'y a aucune analyse de l'échantillon en dessous de ce niveau.

Le formulaire «B» a été rempli par 183 établissements (61 pour les CCEJ et 122 pour L'AVENIR) représentant environ 90 pour 100 des 204 établissements dans la province ayant offert des programmes en 1993-1994.

Le tableau suivant indique le niveau de participation en fonction des réponses à l'enquête par programme et par région, en fonction du nombre d'établissements et du nombre de dossiers de bénéficiaires examinés.

Tableau A

Niveau de participation par programme et par région

RÉGION	L'AVENIR				Total partiel		CCEJ		TOTAL GÉNÉRAL	
	FP		SMT							
	«E»	«D»	«E»	«D»	«E»	«D»	«E»	«D»	«E»	«D»
Centre	10	69	24	185	34	254	19	476	53	730
Nord	8	20	19	123	27	143	9	249	36	392
Est	11	47	22	156	33	203	12	301	45	504
Ouest	9	26	19	129	28	155	21	496	49	651
Total	38	162	84	593	122	755	61	1 522	183	2 277
Pourcentage		7		26				67		100

«E» = Établissements **«D»** = Dossiers

Ensemble, les programmes FP et SMT représentaient un tiers des dossiers examinés, le programme SMT étant le plus important, comptant 593 dossiers sur 755.

Le programme des CCEJ représentait 67 pour 100 de la participation à l'enquête, soit 1 522 dossiers.

Dans bon nombre de cas, les formulaires révélaient que les bénéficiaires participaient aux **deux** programmes FP et SMT. Pour éviter le double compte des données à analyser, les clients étaient considérés comme participant aux programmes SMT chaque fois qu'on projetait un stage en milieu de travail.

CHAPITRE I

Rapport sur l'enquête

Conception et méthodologie

L'examen des données sur les résultats en matière d'équité a porté sur trois aspects :

i. les données sur les participants individuels,

ii. l'utilisation et la gestion actuelles des données par les centres,

iii. les mesures actuelles et éventuelles en vue d'améliorer l'accès et les résultats pour les «groupes désignés».

Les centres ont été invités à participer à des séances d'information qui avaient pour but de leur faire connaître le projet, de les encourager à participer au sondage et à obtenir leur appui général au projet. Ces séances ont également permis à l'équipe de conseillers d'en apprendre davantage sur les centres, leurs points de vue sur les résultats en matière d'équité et l'utilisation des données.

Les lieux où se sont tenues ces séances ont été choisis de manière à faciliter la participation du plus grand nombre de centres possibles, en tenant compte du trajet à effectuer. Ces séances ont été soit tenues dans les centres ou dans d'autres locaux à proximité. Les séances ont duré environ deux à trois heures.

Deux séances ont eu lieu dans chaque région et plus de 100 personnes y ont assisté dans les villes suivantes : Nord : Thunder Bay 21, North Bay 9; Centre : Scarborough 15, Mississauga 10; Est : Ottawa 12, Belleville 12; Ouest : Hamilton 14, Chatham 10. Certains centres ont envoyé au moins deux délégués.

On a choisi un échantillon de dossiers de bénéficiaires (environ 5 pour 100) permettant de recueillir suffisamment de données pour tirer des conclusions concernant l'ensemble des bénéficiaires des programmes, tout en respectant les délais impartis. Il appartenait aux centres de choisir les dossiers sur un nombre précisé d'anciens bénéficiaires dans chacun de leur programme, en fonction du nombre de bénéficiaires desservis au cours de l'exercice 1993-1994.

D'après les chiffres de 1993-1994, deux bénéficiaires ont été desservis par le programme L'AVENIR pour trois par les CCEJ, soit un rapport de 2:3.

Lorsqu'un centre offrait plus d'un type de programmes, la sélection au hasard de dossiers de bénéficiaires comportait un échantillon de tous ses services.

Lorsqu'on demandait des commentaires, comme des opinions sur l'utilisation et la valeur des données actuelles ou le type de mesures utilisées ou envisagées pour l'élimination des obstacles à l'accès, le participant/répondant était le «centre».

les bénéficiaires — selon le groupe d'âges, le niveau d'études, la source d'aiguillage et la source de revenu

les bénéficiaires — selon le groupe désigné, comportant une classification plus détaillée liée à l'origine raciale

les bénéficiaires — selon les changements dans leur situation

les bénéficiaires — selon les résultats à la sortie, le progrès à la sortie et les résultats trois mois après

Ces rapports indiquent les activités des bénéficiaires au niveau de la province, de la région et de chaque centre.

Un autre rapport indique les caractéristiques des bénéficiaires et les résultats pour chaque programme, par centre, avec des comparaisons, selon les mêmes facteurs, avec d'autres centres dans la même région. Ce genre de rapport permet de comparer la performance d'un centre à la moyenne régionale.

La Direction cherche maintenant à obtenir plus d'information sur les résultats des «groupes désignés». On souhaite en savoir davantage sur les moyens que les centres peuvent utiliser pour améliorer les résultats pour ces groupes, dont bon nombre ont été depuis longtemps défavorisés sur le plan de l'emploi.

Après l'introduction, le présent rapport :

- décrit la méthode, l'étendue et le niveau de participation des centres,
- passe brièvement en revue les conclusions et fait une analyse de certains des rapports sur les résultats, principalement pour donner des exemples de ce que peut apporter une base de données différente,
- traite de la perception des centres concernant les données actuelles, la façon dont elles sont utilisées et considérées au niveau local,
- énonce des lignes directrices pour l'amélioration des données futures sur les résultats,
- explique les situations et les systèmes actuels de gestion de données des centres,
- décrit les mesures auxquelles les centres ont recours pour éliminer les obstacles à l'accès ou les mesures envisagées,
- examine la possibilité d'obtenir d'autres données sur les résultats qui pourraient servir à appuyer la planification des programmes et les campagnes d'information.

DÉFINITIONS/CRITÈRES

L'importance d'un centre a été déterminée d'après le nombre de bénéficiaires desservis au cours de l'exercice 1993-1994. Si un centre offrait deux types de programmes, son importance était déterminée en fonction du programme ayant desservi le plus grand nombre de bénéficiaires au cours de cet exercice.

Introduction

À l'automne 1994, la Direction de l'alphabétisation et de la préparation à l'emploi du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) a entrepris de faire une évaluation des données sur les résultats en matière d'équité obtenus par les bénéficiaires dans le cadre des programmes L'AVENIR et CCEJ en vue de favoriser la planification pour l'élaboration future de données.

Les deux programmes ont pour objectif clé d'augmenter les taux de participation de membres de groupes désignés et de ceux qui ont des besoins spéciaux. Ces groupes sont notamment les francophones, les autochtones, les minorités raciales, les handicapés, les femmes et les bénéficiaires de l'aide sociale.

La Direction reçoit à l'heure actuelle des renseignements des centres sur les taux de participation de ces groupes, ainsi que des données sur les résultats. On considère que cette information est quelque peu limitée ou n'est pas aussi accessible qu'elle devrait l'être, en raison des besoins croissants des divers groupes intéressés.

Certaines de ces limitations ne sont pas liées à la disponibilité des données, mais plutôt à la façon dont la Direction recueille à l'heure actuelle les renseignements sur les bénéficiaires.

Le mécanisme de collecte actuel exige que les centres soumettent des données globales ou en lots sur un certain nombre de caractéristiques choisies des bénéficiaires. Ensuite, la Direction prépare des rapports révélant les fréquences de certains genres de résultats.

Grâce à ce mécanisme, la Direction peut produire des rapports périodiques, trimestriels et annuels/en fin d'exercice, d'après les données recueillies.

Par exemple, le rapport annuel des programmes L'AVENIR donne :

> **les profils des bénéficiaires** — selon des niveaux d'étude choisis, la participation des groupes désignés et les sources de revenu, comme l'assistance sociale
>
> **les résultats des services** — selon les genres choisis de résultats à deux stades différents — au moment de la sortie du programme et trois mois plus tard

Un rapport trimestriel donne les renseignements suivants pour les programmes L'AVENIR et CCEJ :

3. **Mettre au point un «cadre de collecte de données» fondé sur un échantillonnage périodique de dossiers de bénéficiaires. Il y aurait lieu de mettre l'accent sur des facteurs choisis ou des caractéristiques des bénéficiaires qui favorisent la collecte d'un grand nombre de renseignements sur les résultats des programmes.**

4. **Créer des systèmes et des situations souples de gestion de données en fonction de l'importance et de la spécificité des centres.**

5. **Préparer une plus grande «diversité» de rapports sur les résultats pour tenir compte des besoins des centres locaux et appuyer les objectifs du COFAM ou de la Direction.**

6. **Favoriser, à l'échelle de la province, un meilleur échange de l'information et la discussion sur les mesures des programmes. Ce processus favorisera le réseautage et la collaboration entre les centres ayant des intérêts analogues.**

7. **Porter une plus grande attention aux données recueillies sur les employeurs, les établissements et les organismes communautaires. Il faudrait que cette information porte sur les problèmes auxquels font face les bénéficiaires lorsqu'ils cherchent à avoir un accès équitable à l'emploi ou à la préparation à l'emploi.**

Mesures prises par les centres pour l'amélioration de l'accès et des résultats

Le troisième élément de l'étude consiste en une analyse des réponses des centres concernant leurs mesures actuelles et envisagées pour éliminer les obstacles à l'accès et pour améliorer la qualité des résultats pour les bénéficiaires. Les mesures actuelles et projetées ont été classées comme «internes» (au sein du centre/programme) ou «externes» (au sein de la collectivité locale). Les mesures qui ont été le plus souvent mentionnées sont notamment :

- ➢ les campagnes d'information auprès de la collectivité et du grand public
- ➢ les campagnes d'information auprès des employeurs
- ➢ la représentation au sein de commissions et de comités
- ➢ la formation et le perfectionnement professionnel
- ➢ les possibilités de placement
- ➢ l'élaboration de politiques
- ➢ le processus décisionnel
- ➢ les services nouveaux et personnalisés
- ➢ la recherche et l'évaluation

Les mesures ont également fait l'objet d'une analyse par région et par importance du programme (en trois groupes : petit, moyen et important). L'analyse des mesures en fonction de l'importance du programme présente un certain nombre d'avantages éventuels. Les données peuvent servir à favoriser le réseautage et une plus grande collaboration entre les divers centres de la province qui ont les mêmes intérêts. À mesure que les centres s'échangeront des renseignements au sujet de leurs expériences, ces rapports pourront, au fil des ans, permettre d'améliorer l'efficacité des mesures prises pour éliminer les obstacles.

Le bureau de la Direction tient une liste des mesures actuelles et les centres peuvent la consulter sur demande.

Recommandations

L'examen et l'analyse de l'information ont débouché sur un certain nombre de conclusions et permis de dégager sept recommandations clés.

1. **Mettre sur pied une base de données établie en fonction des caractéristiques individuelles tirées des dossiers des bénéficiaires en tant que base pour l'échantillonnage du COFAM.**

2. **Exiger que les centres maintiennent leur base de données actuelle et participent (en soumettant des données spécifiques sur les bénéficiaires) à des études sur l'accès et les résultats de groupes désignés.**

LE PROGRAMME CCEJ

On a constaté une corrélation positive entre l'âge et l'aptitude à décrocher un emploi à la fin du programme.

Les bénéficiaires handicapés avaient moins de chance de décrocher un emploi que les bénéficiaires non handicapés. Toutefois, on n'a noté aucune différence pour ce qui est des résultats en matière d'éducation.

Les bénéficiaires mieux instruits avaient de meilleures chances de trouver un emploi, tandis que les bénéficiaires moins instruits ont dû poursuivre des études.

Il n'y a eu aucune différence dans les taux de réussite selon le sexe pour ce qui est des résultats en matière d'emploi. Toujours est-il que plus de femmes que d'hommes se sont tournées vers l'éducation.

Les bénéficiaires touchant des allocations familiales ont eu un taux nettement inférieur aux autres pour ce qui est des résultats en matière d'emploi.

On n'a noté aucune différence entre le taux de succès des francophones et celui des autres bénéficiaires.

Les Blancs ont eu plus de succès à trouver un emploi à leur sortie du programme que les autres groupes raciaux.

Évaluation des centres des données actuelles

Le second aspect de l'étude portait sur l'évaluation de la perception des centres concernant la collecte des données actuelles - soit l'objet, la valeur et l'utilisation de ces données.

L'analyse des réponses de l'enquête a révélé qu'un grand nombre de centres considèrent que les rapports actuels sont moins pertinents et utiles pour eux, mais davantage utiles et intéressants pour le COFAM ou la Direction.

Ce point de vue était assez proche des opinions exprimées par les participants au cours des séances d'information (menées par les conseillers externes) au début du processus.

Les centres ont affirmé que les comparaisons fondées sur l'importance et le genre de programme leur seraient plus utiles que les données actuelles qui comparent les centres entre eux dans la même région géographique. Les résultats de l'enquête permettent également de noter un changement important dans la méthode de gestion des données visant à contrôler les résultats en matière d'équité.

Il y aura lieu de faire valoir l'utilité de la nouvelle méthode en faisant ressortir les avantages que l'on peut en tirer, si l'on prévoit des changements quelconques pour l'avenir. À cet égard, le rapport principal comporte un modèle ou un cadre pour relever ce défi, ainsi que certaines lignes directrices et critères pour le fonctionnement.

- ➢ les résultats selon **l'origine raciale et le sexe**, ou
- ➢ les résultats selon **l'origine raciale et le niveau d'études**.

À noter que des rapports plus complexes risquent d'être d'une utilité très limitée lorsque l'effectif de l'échantillon donne des chiffres relativement faibles.

Des données ont été également recueillies pour d'autres réalisations, qui serviront dans le cas où le bénéficiaire n'a pas terminé le programme prévu et risque ainsi de ne pas avoir obtenu les résultats positifs et souhaités envisagés au départ.

Ces autres réalisations, décrites comme des «jalons» ou des «progrès accomplis», sont susceptibles d'être utiles dans la planification et l'évaluation des programmes. Elles permettent d'attirer l'attention au stade des relations entre le bénéficiaire et le centre lorsqu'il y a décrochage ou cessation, ainsi qu'aux circonstances qui peuvent avoir influé sur ces décisions.

Faits saillants de l'analyse :

LE PROGRAMME L'AVENIR

On a pu constater une corrélation positive entre l'âge des bénéficiaires et leur aptitude à trouver un emploi.

On n'a noté aucune différence marquée entre les taux de réussite des bénéficiaires handicapés et de ceux qui ne l'étaient pas en ce qui a trait à l'obtention d'un emploi à la fin du programme, contrairement aux résultats en matière d'éducation d'après lesquels très peu de bénéficiaires handicapés ont eu recours à cette option.

Comme pour l'âge, on a pu aussi établir une corrélation positive entre le niveau d'études et la possibilité de trouver un emploi. Par conséquent, les bénéficiaires moins instruits avaient tendance à retourner aux études.

Les femmes avaient moins de chances de décrocher un emploi à la fin du programme que les hommes.

Un moins grand nombre de bénéficiaires touchant des allocations familiales ont pu trouver un emploi, en comparaison de l'ensemble de l'échantillon. Cette tendance a été renversée dans le cas des résultats en matière d'éducation.

Les bénéficiaires francophones ont eu moins de succès à trouver un emploi à la fin du programme. Cette tendance a également été renversée pour ce qui est de l'éducation.

Lorsque l'origine raciale était un facteur, les bénéficiaires autochtones, par rapport aux Noirs, ont connu un taux de succès plus faible pour ce qui est de l'obtention d'un emploi à leur sortie du programme. Par contre, par rapport aux Blancs et aux Noirs, les autochtones avaient davantage tendance à se tourner vers l'éducation.

Les données tirées des dossiers représentent environ 25 types de renseignements. Elles ont été recueillies sur une période de cinq semaines (qui, à l'origine, devait être de deux semaines). En fin de compte, sur un échantillon de 3 000 dossiers, des données ont été tirées d'environ 2 300 dossiers, soit un taux de réponse de 75 pour 100.

Les conseillers ont mis au point un système spécial de base de données prévu pour stocker, extraire et analyser l'information et permettre la rédaction de divers rapports sur les conclusions. La base de données devait également servir à démontrer la valeur et l'utilisation potentielles des données actuelles versées aux dossiers des bénéficiaires.

Données sur les bénéficiaires

La base de données, composée d'environ 2 300 dossiers comportant 25 types de renseignements sur les bénéficiaires, a permis d'établir un recueil important de renseignements ayant une valeur potentielle considérable. L'analyse avait pour but principal de démontrer, par des exemples, comment les rapports sur les résultats obtenus par les bénéficiaires pouvaient être utilisés au niveau du COFAM et au niveau régional.

Les mêmes caractéristiques démographiques et sociales déjà utilisées pour tracer les profils des bénéficiaires ont servi de facteurs sur lesquels s'est fondée l'analyse des résultats.

Des analyses ont été effectuées en fonction des données globales provinciales (l'ensemble des régions). Des rapports plus détaillés ont été dressés au niveau régional, mais aucune analyse n'en a été faite. De plus, 70 autres rapports préparés au niveau régional ont été réunis séparément sous forme d'appendice au rapport principal. Cet appendice sera gardé au bureau de la Direction et les centres locaux peuvent en consulter certaines parties sur demande.

On trouvera à la fin du présent ouvrage des tableaux statistiques d'après lesquels les rapports provinciaux ont été analysés dans le présent rapport. On a utilisé la même présentation de tableaux pour les programmes L'AVENIR et des CCEJ. Les divers genres d'analyses ont donné des illustrations d'après les caractéristiques suivantes :

- Résultats selon l'**âge**
- Résultats selon le **handicap**
- Résultats selon le **niveau d'études**
- Résultats selon le **sexe**
- Résultats selon la **source de revenu**
- Résultats selon la **langue**
- Résultats selon l'**origine raciale**

Quoique ces analyses n'aient porté que sur une seule caractéristique des bénéficiaires, le système de base de données peut produire des rapports plus complexes comportant plusieurs caractéristiques relatives aux résultats, comme :

Sommaire

À l'automne 1994, la Direction de l'alphabétisation et de la préparation à l'emploi, a entrepris de faire une évaluation des résultats en matière d'équité du programme L'AVENIR (FP et SMT) et des centres de consultation pour l'embauche des jeunes.

L'étude a été menée par une équipe de trois conseillers externes, sous la direction du cabinet Dowrich Management Services.

Le projet comportait trois objectifs :

- ➢ Examiner les centres actuels et évaluer les résultats obtenus par les bénéficiaires et le potentiel de données sur les bénéficiaires tirées des dossiers.
- ➢ Évaluer la situation actuelle dans l'ensemble de l'organisation relativement à l'intérêt et à l'appui portés aux données sur les résultats en matière d'équité.
- ➢ Évaluer la gamme et le genre de mesures prises par les centres pour éliminer les obstacles à l'emploi, à l'éducation et au recyclage pour les groupes désignés et ceux qui ont des besoins particuliers.

L'enquête se fondait sur trois instruments principaux de collecte et d'analyse de l'information, soit les formulaires «A», «B» et «C».

L'information étudiée portait notamment sur des facteurs démographiques, sociaux et économiques liés aux bénéficiaires, sur les caractéristiques des employeurs qui ont offert des stages en milieu de travail aux bénéficiaires et sur le genre de résultats obtenus par ces derniers.

La base de données a été créée à partir d'un échantillon de 3 000 dossiers tirés au hasard parmi environ 64 500 bénéficiaires qui ont participé tant au programme CCEJ qu'au programme L'AVENIR au cours de l'exercice terminé le 31 mars 1994. L'effectif de l'échantillon est très près de 5 pour 100.

Dans l'ensemble, l'échantillon était représentatif des régions, de l'importance des divers programmes, ainsi que du sexe et de l'origine raciale des bénéficiaires.

Le personnel des centres a effectué la sélection au hasard des dossiers des bénéficiaires, en a tiré certaines données au moyen d'un formulaire spécial et a fait parvenir ces données aux consultants externes qui les ont analysées. À cette fin, on a préparé des instructions par écrit et tenu une série de séances d'information dans chaque région. On a choisi le lieu des séances d'information en fonction de sa proximité du centre local.

Page

SOMMAIRE 3

INTRODUCTION 9

CHAPITRE I — RAPPORT SUR L'ENQUÊTE 13

CHAPITRE II — MODÈLE DE COLLECTE PERMANENTE DE DONNÉES SUR LES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ 29

CHAPITRE III — LIGNES DIRECTRICES POUR LE FONCTIONNEMENT ET L'ANALYSE 39

CHAPITRE IV — MESURES POUR CONTRER LES OBSTACLES À L'ACCÈS 47

CHAPITRE V — LES DONNÉES SUR LES RÉSULTATS À L'APPUI DE LA PLANIFICATION 59

ANNEXE — PARTIE I
RAPPORTS CHOISIS SUR LES RÉSULTATS 65

ANNEXE — PARTIE II
INSTRUMENTS D'ENQUÊTE
FORMULAIRES «A», «B», «C» 81

Évaluation des Résultats en Matière d'Équité : L'AVENIR et les Centres de consultation pour l'embauche des jeunes

Le 31 Mars 1995

Rédigé par :
Dowrich Management Services

3 1761 11470738 3

ISBN 0-7778-4572-5